



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los
trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Layme Heredia, Evelyn Geannine (ORCID: 0000-0002-1323-8080)

ASESOR:

Castañeda Nuñez, Eliana Soledad (ORCID: 0000-0003-3516-1982)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección De Los Servicios De Salud

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicado con mucho amor a toda mi familia por su inmenso apoyo, que me impulsa a seguir adelante, ya que son el motor y motivo de todo mi esfuerzo, a mis padres porque ellos forjaron mi educación.

Agradecimiento

Un agradecimiento especial a dios todopoderoso por iluminar mi sendero hacia el logro de la presente investigación

A mi asesora Dra. Eliana Soledad Castañeda Núñez, por sus aportes y sugerencias durante la elaboración del trabajo de investigación.

Al director del Hospital de Camaná por apoyarme y darme todas las facilidades para la ejecución del estudio propuesto.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	6
III. Metodología	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra y muestreo, unidad de análisis	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimiento	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	42

Índice de Tablas

Tabla 1 Variable satisfacción laboral y sus dimensiones	25
Tabla 2. Variable estilo de gestión autoritario y sus dimensiones	25
Tabla 3. Correlación de Rho de Spearman entre el estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral	26
Tabla 4. Correlación de Rho de Spearman entre la variable estilo de gestión autoritario benevolente y la dimensión significación de las tareas	27
Tabla 5. Correlación de Rho de Spearman entre la variable estilo de gestión autoritario benevolente y la dimensión condiciones de trabajo	28
Tabla 6. Correlación de Rho de Spearman entre la variable estilo de gestión autoritario benevolente y la dimensión reconocimiento personal	29
Tabla 7. Correlación de Rho de Spearman entre la variable estilo de gestión autoritario benevolente y la dimensión beneficios económicas	30

Resumen

La investigación realizada ha planteado que su finalidad principal es determinar si existe relación entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de salud del Hospital de Camaná, 2021. El tipo de investigación empleada en el estudio fue Básica, siendo un estudio de tipo descriptivo correlacional y que utilizó un diseño no experimental. El estudio planteó dos variables, la primera, Estilo de Gestión Autoritario Benevolente que contempla tres dimensiones motivación, comunicación y toma de decisiones, la segunda variable es denominada Satisfacción Laboral que se dividió en las siguientes cuatro dimensiones: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos. Los instrumentos utilizados en la recopilación de los datos en el estudio fueron realizados mediante el uso de encuestas, aplicadas a la muestra que correspondió a 106 trabajadores de salud del hospital de Camaná. Posterior a la recolección de datos se realizó el procesamiento de los mismos, para lo cual se utilizó el Software para estadística Microsoft Excel, asimismo se ha recurrido al paquete estadístico SPSS 22.0. Cabe señalar que se han presentado los resultados mediante el uso de tablas estadísticas, llegando en la investigación a la conclusión que la satisfacción laboral que sienten los trabajadores de la salud del Hospital de Camaná está en un nivel bajo en un 30% de ellos, y en un nivel medio el 41%; mostrando que esta insatisfacción repercute en su productividad, estableciéndose el grado de correlación que se da entre las dos variables con un 0.207, lo que se interpreta como una correlación directa y un nivel muy débil, en función al autor Hernández, et al. (2014).

Palabras clave: Estilo de Gestión autoritario benevolente, satisfacción laboral, condiciones de trabajo

Abstract

The research carried out has suggested that its main purpose is to determine if there is a relationship between the benevolent authoritarian management style and the level of job satisfaction in the health collaborators of the Hospital de Camaná, 2021. The type of research used in the study was Basic, being a descriptive correlational study that used a non-experimental design. The study raised two variables, the first, Benevolent Authoritarian Management Style that considers three dimensions of motivation, communication and decision-making, the second variable is called Job Satisfaction, which was divided into the following four dimensions: significance of the task, working conditions , personal and / or social recognition and economic benefits. The instruments used to collect the data in the study were carried out through the use of surveys, applied to the sample that corresponded to 106 health workers from the Camaná hospital. After data collection, data processing was carried out, for which Microsoft Excel statistical software was used, and the SPSS 22.0 statistical package was also used. It should be noted that the results have been presented through the use of statistical tables, reaching the conclusion in the research that the job satisfaction felt by the health workers of the Hospital de Camaná is at a low level in 30% of them, and at an average level 41%; showing that this dissatisfaction affects their productivity, establishing the degree of correlation between the two variables with 0.207, which is interpreted as a direct correlation and a very weak level, according to the author Hernández, et al. (2014).

Keywords: Benevolent authoritarian management style, job satisfaction, working conditions

I. Introducción

Durante muchos años, se ha estado en la búsqueda por así decirlo de “mejorar” el desempeño o la acción de gestión sobre las empresas o instituciones. Sin embargo, luego de la búsqueda bibliográfica nos demuestra que no existe un único estilo de gestión que sirva para todos los fines, por lo que se hace necesario que, para que, un gerente sea exitoso en su gestión debe ser capaz de manejar las habilidades gerenciales que le permitan desempeñarse como un buen gerente, teniendo un enfoque de crecimiento y mejoramiento institucional, de tal manera que se obtenga como resultado mayores aportes de los trabajadores, lo que se ve motivado por un acrecentamiento muy significativo y sostenible de la satisfacción laboral. De tal manera que el estilo de ejercer el cargo de gerencia no es el mismo en todos los gerentes, no obstante que los roles que cumplen resultan ser habituales a todos ellos.

El gerente decide poner en práctica un estilo determinado o una combinación de estos como conducción de sus trabajadores. De la forma como asumen los gerentes sus roles puede distinguirse diferentes estilos de gestión o gerenciales que fueron profundamente analizados por reconocidos especialistas en el tema como es el caso de Rensis Likert quien nos da a conocer cuatro sistemas que enmarcan los estilos de gestión, cada estilo con características diferentes, que nos muestran cómo responde cada sistema a las necesidades y particularidades de los colaboradores, en el que enfocamos la presente investigación.

Por otro lado, la actitud del personal está en relación al desempeño laboral de cada uno de ellos, es decir, serán más positivos en cuanto a actitud se refiere si estos cumplen a cabalidad sus funciones y serán más negativos o disconformes si tuviesen problemas, dificultades o contratiempos en cumplir con sus funciones encomendadas. Esta actitud se ve reflejada en la predisposición del colaborador en desenvolverse en un determinado puesto solucionando los contratiempos que se le presenten, contribuyendo a la cimentación de un buen clima laboral basado en el respeto y la ayuda mutua entre todos los involucrados considerando que si el colaborador se siente satisfecho con su desempeño laboral su compromiso y productividad también será elevado.

Los aportes de las investigaciones internacionales nos hacen referencia a que la habilidad gerencial y el estilo de llevar la gestión tienen influencia sobre los

resultados de desempeño de sus trabajadores y de su productividad, tal como se señala en el Caribe Hernández, et al. (2017) en su estudio “Estilos gerenciales y su influencia en la generación de valor”, en donde se determinó que el estilo de gestión y la habilidad gerencial tienen mucha influencia en la creación de valor entre las entidades que brindan servicios de salud de la región del caribe. Asimismo, considerando la bibliografía nacional consultada se ha demostrado que los diversos estilos que existen para la gerencia se encuentran estrechamente relacionados con la sensación de satisfacción laboral que sienten los trabajadores de la institución. Por otro lado, Pingo (2016) presentó su estudio sobre Estilo de Liderazgo y Satisfacción Laboral donde concluyó la existencia de correlación estadística significativa de la forma en la que se ejerce el liderazgo en relación a la sensación de satisfacción laboral que sienten los trabajadores de la institución.

Es así que las instituciones de salud también deben de contar con gerentes que pongan en práctica estilos de gestión que conlleven al desarrollo de las entidades, siendo el hospital Camaná una institución de salud que pertenece al MINSA y que ofrece servicios de salud de categoría II-1, entidad donde confluyen los pacientes referidos de los 08 distritos de la provincia de Camaná (Quilca, Ocoña, Urasqui, Mariscal Cáceres, José María Químper, Nicolás de Piérola y la provincia de Caravelí), el cual está dirigido por un director general quien muestra actitudes muchas veces poco comunicativas, no muy asertivo, con actitudes amenazantes que no promueven la participación del personal lo que puede deberse a varios factores personales, laborales, ambientales o al constante cambio del director del hospital, situaciones que ha generado diferentes comportamientos en los trabajadores al no sentirse confortables con la labor que desempeñan, debiendo superarse este malestar con el fin de optimizar los resultados de la administración, en tal sentido para la realización de la investigación se hace necesario conocer el tipo de estilo de gestión que predomina en los directivos de hospital de Camaná, considerando para ello la teoría propuesta por Reniss Likert, quien propuso cuatro estilos de gestión: estilo autoritario coercitivo, estilo autoritario benevolente, estilo participativo y estilo consultivo, encontrando la disyuntiva en determinar un solo estilo de gestión para el presente estudio, por lo que en un inicio, se procedió a recoger información a través de una encuesta la que fue aplicada a un número de diez colaboradores de salud del hospital, a quienes se les solicitó que determinen desde su punto de

vista señalen las características del estilo de gestión que consideren que utiliza el director del hospital, obteniendo que el estilo de gestión autoritario benevolente fue el que predominó en los encuestados, de allí es que, se consideró el estilo de gestión autoritario benevolente como el estilo adoptado por el director del hospital; lo que nos hace plantear como propósito de esta investigación en establecer la relación que pueda existir entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de salud del Hospital de Camaná. Proponiendo como alternativa de solución la revisión minuciosa de la información propuesta por parte de los gerentes con la finalidad de poder adoptar estilos de gestión que favorezcan el desarrollo personal e institucional.

Conociendo la problemática que dio origen a la investigación, establezco como problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud en el hospital de Camaná, 2021? y como problemas específicos (1) ¿De qué manera el estilo de gestión autoritario benevolente se relaciona con la significación de la tarea de la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021? (2) ¿De qué manera el estilo de gestión autoritario benevolente se relaciona con las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021? (3) ¿De qué manera el estilo de gestión autoritario benevolente se relaciona con el reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021? (4) ¿De qué manera el estilo de gestión autoritario benevolente se relaciona con los beneficios económicos de la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021?

Este estudio se justificó en vista que se pretendió establecer cuál es la relación existente de la forma de gestión del tipo autoritario benevolente con respecto a la satisfacción laboral. La forma en que los directivos gestionan las entidades de salud es fundamental para lograr mayor eficiencia en las estrategias planificadas, por lo que se hace necesario que los directivos empleen estilos de gestión que favorezcan el buen funcionamiento de las instituciones y en el que los trabajadores cumplan sus funciones o actividades con calidad, vocación y una adecuada prestación del servicio evidenciándose una mayor productividad y una mejor satisfacción en el desempeño de sus empleados.

Por consiguiente la investigación es importante porque tanto los directivos

como los trabajadores de salud podrán tener a su alcance información fiable teórica que puede ser contrastada y además concreta a los probables problemas que puedan presentar en una variedad de realidades de la institución, asimismo podrá servir también como consulta y reflexión para los actuales y futuros directivos, principalmente del Hospital de Camaná y otros directivos de los establecimientos de salud, de tal manera que contribuya a mejorar su gestión lo cual repercutirá positivamente en el desenvolvimiento interpersonal a nivel institucional como así también la sensación de satisfacción laboral de los empleados de salud a su cargo. Se puede utilizar desde un aspecto práctico considerando el estilo gestión autoritario benevolente utilizado en la presente investigación pudiendo hacer uso de las estrategias y actividades que se presentan en la investigación con el único fin de optimizar la gestión directiva en el hospital de Camaná.

En cuanto a los objetivos planteados se estipula como finalidad principal es establecer cuál es la relación existente del estilo de gestión autoritario benevolente con respecto al nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021 y como objetivos específicos (1) Determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y la significación de la tarea en la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. (2) Determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. (3) Determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. (4) Determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y los beneficios económicos en la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021.

Y en relación a la hipótesis del presente estudio, presentamos como hipótesis general: Existe relación inversa entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. Y las Hipótesis específicas de la investigación son: (1) Existe relación inversa entre el estilo de gestión autoritario benevolente y la significación de la tarea en la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. (2) Existe relación inversa entre el estilo de gestión autoritario benevolente y las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral en los

trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. (3) Existe relación inversa entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. (4) Existe relación inversa entre el estilo de gestión autoritario benevolente y los beneficios económicos en la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021.

II. Marco teórico

Este estudio se ha realizado mediante el análisis bibliográfico para lo cual se ha analizado y estudiado una variedad de antecedentes hallados a nivel internacional, dentro de los que destacaron fue la tesis de González, et al., (2013), este estudio fue realizada en los hospitales públicos de Santiago de Chile., planteó como objetivo establecer cómo percibían las enfermeras de los Centros de Responsabilidad de los cinco hospitales del sector Gran Santiago la satisfacción laboral en relación a los estilos de liderazgo, siendo la investigación de tipo cuantitativo, descriptivo-correlacional de corte transversal, en la que se concluyó que el personal que presenta niveles positivos de satisfacción son los que se desenvuelven en las áreas o servicios relacionados a cirugía y medicina, y el personal de Enfermería que trabaja en Urgencias evidencia bajos niveles de satisfacción.

En su investigación Oliva y Molina (2016), presentaron su estudio con referencia a la satisfacción laboral de los trabajadores de las entidades de atención primaria en salud de la comuna de Chillan en relación con los estilos de liderazgo, fijándose como objetivo la identificación del estilo de liderazgo que prevalece en el director de la entidad de salud, estableciendo además la relación que se da entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral, presentando en su estudio un diseño cuantitativo, no experimental, descriptiva correlacional de corte transversal, concluyendo en su investigación que el estilo de liderazgo que prevaleció en los que dirigen las diversas entidades de atención primaria en salud, es el Directivo con un 38%, a continuación el estilo Participativo con 36%, el estilo persuasivo con un 17% y, últimamente, el estilo delegativo con un 9% y en cuanto a la satisfacción laboral en general los empleados de los diferentes centros de atención primaria en salud evidencian que más del 52% manifiestan un nivel medio de satisfacción, en tanto que el 44% evidencia un nivel alto de satisfacción, y finalmente el 4% manifiestan una satisfacción de nivel bajo.

En la tesis de Fuentes (2012), realizada en la ciudad de Quetzaltenango, con referencia a la satisfacción laboral y su influencia en la productividad, planteó como objetivo determinar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores del organismo judicial, en la investigación el diseño utilizado fue de tipo descriptivo. En su tesis concluyó que el estar seguro en el trabajo, el mantener

buenas relaciones interpersonales, el placer mismo de realizar el trabajo, las condiciones generales y el extenso tiempo de servicios sirven como parámetros que inciden considerablemente sobre los colaboradores para que lleguen a un mejor nivel de satisfacción. Según los resultados de la investigación los trabajadores indicaron que se sienten cómodos en lo que hacen y producen, debido a que el contexto laboral es placentero y la entidad de trabajo garantiza una estructura apropiada para el desarrollo a cabalidad de sus responsabilidades y les brinda el material que requieren, asimismo, otorga beneficios (permisos, prestaciones, compensaciones, salario) a los trabajadores y además perciben extras por ser trabajadores de una entidad del pública.

Según Noboa (2019), en su tesis realizada en una empresa de construcción en Ecuador, sobre la determinación si existía relación entre la satisfacción en el trabajo con el clima laboral, cuyo propósito planteado en el estudio está enfocado en precisar cómo se da la vinculación del clima laboral y la satisfacción laboral en dicha empresa. Se aplicó y diseñó una metodología de tipo cuantitativa correlacional, concluyendo en su investigación, que sí se da una relación directa significativa entre las dos variables donde se determinó que son buenos los resultados del estudio de clima y satisfacción en el trabajo, pero propone mejorar la comunicación con los colaboradores a través de la ejecución de planes de mejora, mediante los cuales si se implementan se lograría mejorar la satisfacción laboral de sus colaboradores.

Urrego y Villalobos (2019), en su tesis sobre las formas de gestionar que tienen los gerentes de proyectos al interior del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo - MinCIT, plantearon como objetivo realizar un análisis sobre el estilo de gestión de los gerentes en relación con los diversos estilos de gestión, determinando de esta manera que estilo es el que prefieren. Se ejecutó un estudio de tipo descriptiva, correlacional, el diseño considerado es de origen no experimental. En la investigación se concluyó que luego del análisis descriptivo tanto las damas como los varones del MinCIT, preferían un Estilo de Gestión Resultados – Interacción, basándose en que los directivos definitivamente muestran predilección por un Estilo de Gestión Resultados – Interacción.

A nivel nacional, se hallaron muchos estudios dentro de los cuales destacaron Quenta y Silva (2016), quienes buscaron establecer en su estudio efectuado en el hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa el vínculo que

existía entre el estilo para ejercer liderazgo con respecto a la sensación de satisfacción laboral que sienten las enfermeras de dicho centro de salud. Las técnicas utilizadas son propias de un estudio cuantitativa, descriptiva correlacional y de corte transversal. Se llegó a la conclusión de que el tipo de liderazgo que predominó en la mayoría de enfermeras es el liderazgo transaccional con un 74.51%, y además se determinó que las enfermeras presentaron satisfacción laboral calificada como “moderada” en un 52.94%. Es debido a ello que se ha concluido la existencia de una relación significativa entre las variables establecidas en esta investigación.

Sosa (2018), en su trabajo de investigación en relación con los estilos de dirigir la gerencia y la sensación de satisfacción laboral entre los trabajadores administrativos determinó la relación que existía entre ambas variables. Planteándose como objetivo determinar cómo se relacionan los estilos gerenciales con la satisfacción en el trabajo en el trabajador administrativo de la Unidad de Gestión Educativa. Este estudio presentó un diseño descriptivo correlacional; llegando a la conclusión que los trabajadores manifestaron que, sí hay vínculo significativo entre las variables: “estilo gerencial participativo” y “satisfacción laboral”, situación que no es la misma en relación con el tipo de estilo autoritario benevolente y la satisfacción laboral, en la que se evidencia que trabajadores manifiestan menos satisfacción entre mayor predominio haya del estilo autoritario benevolente.

Según Pingo (2016), presentó su tesis sobre la existencia de una relación entre el estilo de liderazgo y la sensación de satisfacción laboral entre los trabajadores de la Caja Piura. La investigación se planteó como objetivo la determinación del nivel de satisfacción de los empleados de la Caja Piura. Se trató de un estudio descriptivo, correlacional, de corte transversal y diseño no experimental. Estableciendo como conclusión que, sí existe relación entre la satisfacción laboral de los trabajadores y el estilo de liderazgo, lo que implica que, si el estilo de liderazgo es bueno, se evidenciará en una buena satisfacción en el trabajo por parte de los empleados de la institución. En el caso del tipo de liderazgo entrenador, tipo de liderazgo consejero y tipo de liderazgo director, según los estudios realizados no se evidencia una relación significativa con la satisfacción en el trabajo.

Para Valderrama (2016), en su trabajo de investigación “Estilos gerenciales

y satisfacción laboral de los docentes de los Colegios Emblemáticos en Barranco”, presentó un estudio correlacional, con diseño no experimental y de corte transversal. Al finalizar su estudio se ha demostrado que el estilo gerencial que ha sobresalido en los docentes es el estilo gerencial consultivo; por lo que la hipótesis propuesta es nula y tenemos que el tipo de gerencia consultiva es preponderante entre el personal docente de escuelas emblemáticas, demostrándose de esta manera que si hay correlación significativa entre el sistema consultivo y la sensación de satisfacción en el trabajo que tienen los docentes de escuelas emblemáticas, como así también se demostró que si hay relación entre el sistema participativo y satisfacción en el trabajo en los profesores de las instituciones educativas emblemáticas.

Vera (2019), en su tesis buscó establecer cuál es la relación existente entre el control administrativo con respecto a las formas de gerenciar dentro de la sección de transporte en la Universidad del Norte. El objetivo planteado fue establecer la relación que existe entre el control administrativo y los estilos gerenciales en el área de transporte de la institución universitaria. Esta investigación realizada es de tipo básico, no experimental y de corte transversal. Asimismo, el nivel del estudio fue descriptivo y correlacional. Concluyendo en la investigación, la existencia de correlación entre el control administrativo y el estilo de gerencia en la sección transporte dentro de la universidad del Norte.

Por otra parte, García (2017), presentó su tesis con referencia a la correlación del clima, la satisfacción laboral y las ventas en Lima. Este estudio es no experimental, correlacional, transeccional y causal-complejo. El estudio concluyó que, si existía una correlación débil, la que se evidencia de manera significativa en relación con las ventas. Asimismo, se pudo evidenciar que la sensación de satisfacción laboral, que, aunque débil, se ha relacionado de forma significativa con las ventas, pudiendo demostrarse que las dimensiones que componían la variable clima laboral se correlacionan débilmente, pero significativa, con la variable ventas. Asimismo, es posible evidenciar que en gran parte se ha detectado correlación entre las dimensiones que conforman a la variable satisfacción laboral, aunque esta relación es débil, pero muy significativa con la variable ventas.

En la elaboración del marco teórico para el presente estudio se ha efectuado la indagación necesaria sobre las variables, planteando para cada una de ellas los

aspectos más relevantes y trascendentales de autores reconocidos, los cuales han servido de guía para nuestra investigación. En la revisión de las teorías de cada una de las variables de la investigación, se ha considerado en primer lugar la variable estilo de gestión. Algunas definiciones consideran que “Es el proceso para influir en las personas a fin de que quieran trabajar con usted y las organizaciones para alcanzar objetivos”. (Bounds y Woods 1999, p.102). Esto implica que los directivos deben ser capaces de poder influenciar en sus trabajadores con la finalidad que deseen trabajar junto a sus directivos para el logro de sus objetivos. “Los estilos gerenciales van a determinar el hecho de que, si las personas participan en la ejecución de los cambios, tienden a aceptarlos con mayor facilidad” (Robbins, 2006, p. 144). Entendiendo que si los gerentes o directivos buscan el desarrollo de nuevos métodos o técnicas para el crecimiento de su organización deben incentivar la participación de sus colaboradores en los nuevos métodos propuestos. Siendo, los gerentes quienes tienen bajo su responsabilidad conseguir un nivel adecuado de eficiencia y productividad en sus trabajadores, la efectividad no se ve reflejada por los esfuerzos de los trabajadores sino por los resultados que alcanzan, por lo que es su responsabilidad determinar cuáles serán los métodos o técnicas que se deberán aplicar en una determinada situación, buscando la colaboración activa de sus trabajadores en la ejecución de los cambios propuestos.

En el 2008, Valencia señaló que las formas de gerenciar se tratan de modelos y diseños que utilizan los directivos para dirigir, guiar y encaminar una institución, los cuales están enfocados en características y responsabilidades que realiza la gerencia cuando está a cargo de una institución. Ello implica que existen modelos gerenciales que son utilizados por los gerentes o los que dirigen las instituciones u organizaciones, estos estilos deben reflejar las diversas características o las funciones que deben cumplir los responsables de la dirección de una organización con el fin de buscar el progreso y prosperidad de las instituciones que dirigen y el bienestar de sus trabajadores que contribuya en el desempeño de sus empleados, buscando que su gestión repercuta positivamente en cada uno de sus colaboradores.

Los estilos de gestión son de gran interés y de mucha importancia para la conducción, crecimiento y desarrollo de las empresas o instituciones por lo que han sido estudiados por muchos autores, siendo uno de los más destacados Rensis

Likert quien reconoció cuatro sistemas, los cuales cuentan con indicadores y resultados de efectividad. Los que permitirán realizar la presente investigación. Likert (1968) estableció y postuló cuatro sistemas administrativos los cuales estaban centrados en los atributos y formas de gerencia que podemos encontrar en una determinada institución o entidad: Los estilos propuestos son: autoritario-benevolente, autoritario-coercitivo, consultivo y participativo. Los cuales se dieron a conocer en el libro “New Patterns of Management” de Rensis Likert (1961). Al cabo de unos años fueron modificados en el libro “El factor humano en la empresa” (1968), a sistema 1, sistema 2 sistema 3 y sistema 4; los cuales presentamos en el presente trabajo de investigación:

Sistema 1: Liderazgo Autoritario explotador. Este estilo se caracteriza porque el gerente o los directivos son muy autoritarios, hay poca confianza en sus trabajadores, la motivación es en base al temor y castigo, ofreciendo premios ocasionales y solo son parte de la comunicación descendente. En este tipo de estilo las decisiones son tomadas en los niveles más altos de las entidades, siendo los directivos quienes asumen toda la responsabilidad de sus organizaciones, desde donde dictan sus leyes, reglas entre otras, las cuales deben ser cumplidas por sus trabajadores sin ningún tipo de oposición.

Sistema 2: Liderazgo Autoritario, pero paternal o benevolente, en este tipo de liderazgo los directivos son condescendientes con sus trabajadores, los motivan para el cumplimiento de ciertas tareas a través de premios y en parte, son atemorizados pudiendo utilizar ciertos métodos de castigo; asimismo, se puede evidenciar que existe algún tipo de comunicación desde los trabajadores hacia los que dirigen la institución, los directivos solicitan algunas opiniones e ideas a sus trabajadores como así también se delegan en parte la toma de decisiones, en las cuales pueden participar los trabajadores pero esta es fiscalizada con diversas políticas adoptadas por la entidad con el fin que los trabajadores no tomen decisiones claves para la institución.

Sistema 3: Consultivo, en este estilo se puede apreciar que los directivos mantienen cierta confianza con sus trabajadores, pero no totalmente, en vista que los directivos desean mantener el control de la institución. Los directivos generalmente pueden optar en utilizar de manera positiva las ideas y las opiniones de sus trabajadores; con referencia a la comunicación esta se desarrolla desde los

trabajadores hacia los directivos y viceversa; asimismo se toman decisiones de manera general y con referencia a la política institucional desde los niveles superiores de la institución; pero también a nivel inferior de los trabajadores se le permite tomar decisiones concretas, y en algunas situaciones es llevado a consulta a sus trabajadores.

Sistema 4: Participativo, en este estilo, los que dirigen la institución evidencian plena confianza en sus trabajadores, los directivos logran obtener de sus trabajadores ideas y opiniones, las cuales son aprovechadas fructíferamente; los trabajadores son recompensados económicamente en función a su participación con la respectiva integración del grupo con la finalidad del logro de las metas y la evaluación de los logros conseguidos; los trabajadores mantienen una comunicación equilibrada entre sus compañeros donde se impulsan la adopción de decisiones en toda la entidad, funcionando como un todo junto a los trabajadores.

Likert (1968) señaló las principales características generales que podemos dar a conocer de estos estilos, los cuales nos permitirán guiar el trabajo de investigación.

Sistema 1, esta forma de gestión se fundamenta en el miedo y las amenazas, se aprecia un tipo de comunicación desde la más alta autoridad hacia abajo, es evidente la existencia de un distanciamiento psicológico significativo entre el directivo y los empleados, en caso de las decisiones, estas se dan a nivel de lo más alto de la organización, siendo el que dirige la institución quien asume toda responsabilidad.

Sistema 2, está enmarcado en el estilo autoritario benevolente, los trabajadores dan cumplimiento a sus funciones basado en las recompensas que puedan obtener, viéndose motivados por las recompensas ofrecidas. A decir por Chiavenato (2002) refiere que la motivación es el anhelo de invertir la mayor cantidad de esfuerzos en los objetivos propuestos por la organización, los cuales están ceñidos en función al cumplimiento de sus prioridades de cada persona, lo que implica que los trabajadores se comprometen fehacientemente con esfuerzo y dedicación a que sus organizaciones puedan lograr el cumplimiento de sus metas y objetivos, siempre y cuando ellos se vean beneficiados en la satisfacción de algunos intereses personales.

Los trabajadores poseen actitudes de subordinación frente a los directivos, en el caso de la información ésta se da por lo general desde el más alto nivel hacia abajo y muy raramente ésta se realiza hacia arriba, centrándose sólo a aquellos aspectos que los directivos quieren escuchar, desarrollándose la comunicación desde los directivos hacia sus subordinados y desde los subordinados a los directivos de manera controlada, la comunicación a decir por Cortés Díaz J. (2007) es considerada como “el intercambio, significativo y libre, de ideas y sentimientos entre dos o más personas” (p.669), lo que implica que la comunicación entre las personas debe darse de manera fluida, en donde los individuos podrán manifestar sus ideas y pensamientos de manera libre y sin presión por parte de ningún lado, conceptos y/o ideas que no se aplican en su totalidad en el sistema 2.

En cuanto a la adopción de medidas, las principales decisiones y aquellas concerniente con la política institucional son tomadas a nivel más alto de la organización, pudiendo ser delegado a los subordinados, pero solo ciertos aspectos ya determinados formalmente por quien dirige la institución, considerándose por toma de decisiones como un proceso en el que las personas deben tomar conciencia sobre una situación determinada para luego asimilar y recién poder tomar una decisión, lo que implica que los directivos deben tomar buenas decisiones para lo cual deberán comprender las técnicas y/o procedimientos que involucran una adecuada toma de decisiones, siendo considerados eficientes si los directivos toman buenas decisiones lo que conlleva al desarrollo de las organizaciones.

Sistema 3, Este estilo se enmarca en el esquema consultivo, logrando el cumplimiento de las acciones como consecuencia de las recompensas, raramente emplean o hacen uso de algunos castigos con la finalidad que el personal se involucre, se puede evidenciar que hay un flujo de información de manera muy tenue; produciéndose en ambos sentidos es decir tanto hacia arriba como hacia abajo. Asimismo, se puede observar que la comunicación con los directivos no considera lo que los directivos desean escuchar, ésta es suministrada en mínimas proporciones y de manera cuidadosa, por otra parte, las decisiones importantes y de política son asumidas por la alta gerencia en la organización, teniendo de esta manera los trabajadores cierta influencia sobre lo que sucede en sus áreas de

trabajo, teniendo el poder de poder disponer sobre algunas situaciones concernientes con su labor realizada.

Sistema 4, en este caso este sistema se desarrolla bajo un sistema de gerenciamiento grupal, manejando de esta manera la gerencia a través de recompensas económicas, asimismo, los directivos de la organización pueden utilizar métodos que permitan la participación grupal de los trabajadores, la dirección promueve que los trabajadores se involucren en instaurar objetivos significativos de cambio, a nivel gerencial se promueve la realización de nuevos procesos y metodologías en el trabajo de tal manera que los trabajadores estén llanos a estar inmersos en ellos, la comunicación es muy fluida en ambas direcciones es decir desde los trabajadores hacia los directivos y desde los directivos hacia sus trabajadores y se realiza sobre la base de cierta confianza, existe una buena relación entre el personal directivo y sus trabajadores fundamentalmente si se lo ve desde un ámbito psicológico, en relación con las decisiones tomadas en la organización, esta se realiza utilizando técnicas de grupos, existiendo una superposición entre ellos, es decir que en ocasiones el jefe de una unidad puede asumir la subordinación de otra unidad.

La satisfacción laboral actualmente es vista como algo importante al interior de una institución en vista que está estrechamente vinculada con la producción y el rendimiento, Davis y Newton en el 2003 señalaron que la satisfacción profesional se trata del grado de aceptación de un trabajador con referencia a su ambiente y particularidades de su labor realizada en su trabajo. Es decir que la sensación de satisfacción laboral es fundamental en la institución porque de ella depende alcanzar un elevado desarrollo de la institución, productividad y rentabilidad. Para realizar un estudio sobre la satisfacción laboral es necesario tener claro que la satisfacción laboral es de carácter personal, por lo tanto, lo que le gusta o genere interés a una persona no necesariamente tiene que gustarle a otra persona o compañero de trabajo, sabiendo que las expectativas en función a la satisfacción de cada persona son totalmente diferentes a las otras personas.

Es de mucha importancia entender que la sensación de satisfacción laboral mediante el ciclo laboral es cambiante y que las expectativas de satisfacción de cada persona son diferentes, lo que implica que, así como existen causas que provocan esta satisfacción también hay la posibilidad que haya variación de la

satisfacción laboral en las diferentes etapas de la vida. A decir por Díaz, se menciona que la sensación de satisfacción laboral se considera como uno de los aspectos más significativos que una organización debe tener muy presente para apoyar a los directivos de la institución a identificar el estado de sus trabajadores en el trabajo y cómo repercute este estado en su productividad y cómo se encuentra el trabajador ejecutando su labor y cómo repercute este estado en su presencialidad o en la ausencia laboral y en la productividad (como se citó en García, 2017).

En este sentido se infiere que la sensación de satisfacción laboral está influenciada por una diversidad de factores entre los que destacan la motivación, el entorno, la productividad, y la postura de los colaboradores ante el trabajo. Andresen et al., (2007) señalan que el concepto de satisfacción laboral hace referencia a un estadio emotivo agradable o confortante como consecuencia de la vivencia en sí del empleo, en tal sentido dicha situación es lograda cumpliendo sus exigencias o peticiones que efectúan de manera individual a través de su trabajo (P.19). Estos niveles de satisfacción mostrado por los colaboradores están en función a las actividades y condiciones en que vienen realizando su trabajo, de allí se desprende que habrá sentimientos positivos o placenteros si los colaboradores se sienten contentos con las situaciones laborales en las que vienen desenvolviéndose. Considerándose la satisfacción en el trabajo como un estado emotivo lleno de positividad que deviene del discernimiento personal de las experiencias laborales de una persona, la cual es el resultado del balance que realiza el trabajador en función al rol que debe realizar y finalmente entre el rol que ha cumplido.

Fuentes (2012) define la satisfacción laboral como un estadio emocional agradable que origina gozo y que es consecuencia de un enfoque intrínseco del trabajador fundamentado en la propia experiencia de su labor en el trabajo. Desde una perspectiva positivista está referido a un sentimiento de dicha y prosperidad en la que se desenvuelve el trabajador en cumplimiento de su trabajo, el cual se siente feliz con las funciones que realiza. (p. 111). Así mismo se evidencia que la sensación de satisfacción en el trabajo es como un conglomerado de experiencias positivas y negativas que ayudará al trabajador a definir su estado emocional asumiendo su poca o mucha satisfacción en desenvolverse en un campo o área laboral, de allí la importancia de que los trabajadores se desenvuelven en

ambientes laborales positivos, lo que generaría una mejor producción. Para Díaz, (2018) la satisfacción en una persona es el resultado del disfrute de su vida y está relacionada con la valoración de la persona producto de su existir, guiada por apreciaciones personales motivadas muchas veces por lo económico, pudiendo observarse emoción, júbilo y los beneficios en las personas.

La satisfacción no solo está enfocada en los beneficios económicos que pueden ayudar a los trabajadores a resolver ciertos problemas, sino que está conducente a que se pueda resolver o satisfacer ciertas necesidades elementales que este presentando el trabajador. Palma, (2005) expresa que la satisfacción laboral en el trabajo puede sintetizarse en cuatro dimensiones, las cuales nos van a permitir establecer si los trabajadores de una entidad se hallan satisfechos con el trabajo en diferentes contextos que se evidencia a través de dimensiones como son: el significado de las tareas, las condiciones de empleo, el reconocimiento personal y/o social y los beneficios económicos, los cuales se detallan inmediatamente: (1) Significación de la tarea, Palma. (2005), hace referencia a que los trabajadores se consideran importantes y que son felices con la ocupación que vienen desempeñando y que su trabajo es tan significativo como el de los demás.

La significancia de la tarea se considera que es afín a las capacidades que pueden desarrollar las personas como parte de las múltiples actividades que realizan en su centro de trabajo, en este caso las actividades diversas que realizan son significativas para los trabajadores, sintiéndose complacidos con la labor que realizan siendo reconocidos por sus compañeros de trabajo, quienes contribuyen además con su proceso de desarrollo. Las capacidades empleadas por los trabajadores son sus conocimientos, habilidades, aporte mental y la equidad. (2) Condiciones del trabajo, Briano. (2010), considera que los trabajadores deben contar con ambientes atractivos en su centro de trabajo, este es un criterio fundamental que es muy considerado por la persona, cuando tiene que expresar si se siente satisfecho en su trabajo.

Es importante la unión que pueda existir entre compañeros de trabajo, con quienes debe de existir una buena relación, sumándose a ello las buenas relaciones con su jefe, además sienten que tienen remuneraciones justas y que reciben beneficios atrayentes. También se considera que el tipo de infraestructura influye grandemente en el desempeño y en la satisfacción de un ambiente laboral. Se

considera que las condiciones de trabajo, son los escenarios donde las personas realizan sus actividades laborales. Siendo la satisfacción laboral un aspecto de fundamental y de vital trascendencia para toda institución y también para la sociedad en general, en vista que una persona productiva utiliza gran parte de su tiempo en su centro de trabajo, motivo por el cual es necesario que las personas posean empleos que les brinden ambientes que les propicien seguridad, higiene, ventilación y que contribuyan de una u otra manera a mejorar la calidad de los trabajadores (3) Reconocimiento personal y/o social, para Chiavenato (2000), es considerado como uno de los pilares de los componentes del clima de toda organización, de la motivación, de la Responsabilidad social empresarial y cultura organizacional, y; asimismo, se debe reconocer los méritos de los trabajadores con el fin de optimizar la relación que existe entre la eficiencia en el trabajo y la satisfacción.

El reconocimiento en la actualidad es una estrategia que utilizan los empleadores con la finalidad de poder retribuir a sus trabajadores cuyo propósito es de fortalecer las actitudes y comportamientos positivos, reforzando en el interior de la organización, las normas y lineamientos de la organización. (4) Beneficios económicos, según McClelland. (1961) y Herzberg. (1967), consideran que las organizaciones deben centrar sus prioridades en brindar bienestar a sus trabajadores, aunque se ha convertido en la preocupación de la gestión del recurso humano, se tiene que enmarcar de distintas formas, como al reconocimiento para potencializar el desenvolvimiento de sus colaboradores. Es trascendental que los empleados perciban que sus empleadores los motivan y sean considerados parte de la institución donde laboran.

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo

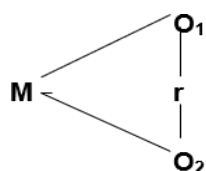
Sánchez et al., (2018) sostiene que el estudio básico se enfoca en la exploración de nuevos saberes, principios y leyes científicas de una forma sistemática, metódica, ampliando los saberes existentes. Para el actual trabajo investigativo el tipo de investigación utilizada fue Básica, se indagó sobre el conocimiento de las relaciones que existen entre las variables sujetas de estudio y cómo se ve reflejada dicha relación en los trabajadores del hospital de Camaná.

Nivel

Este estudio es descriptivo correlacional, en vista que su finalidad es comprender cual es el grado de asociación que se observa entre más de dos variables en determinado contexto. Se enfoca en conocer cuál es el comportamiento de una percepción o una variable conociendo de esta manera el comportamiento de las variables señaladas, a decir por Kerlinger et al., en 2002. Lo que implica que en la investigación se realizará la descripción de las dos variables, estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral, los cuales han sido abordados en el presente trabajo investigación y luego relacionarla una con otra variable.

Diseño

La investigación tiene un diseño no experimental, es decir que el estudioso no podrá manipular las variables en ningún momento, y sólo estará limitado a la observación del fenómeno que se den en su contexto natural, después de ello se identifican y analizan los escenarios posibles, a decir por Hernández-Sampieri et. al., 2018. Asimismo, este estudio tiene un corte transversal en vista que se ha utilizado una muestra con un tiempo-espacio particular, en función de la necesidad de relacionar las consecuencias mutuas entre ambas variables. (Sánchez et al., 2018). La connotación gráfica del diseño se presenta a continuación:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Observación de la variable 1.

O2 = Observación de la variable 2.

r = Correlación entre dichas variables.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual de la variable estilo de gestión autoritario benevolente

Estilo de gestión Autoritario, pero paternal o benevolente, en este tipo de liderazgo los directivos son condescendientes con sus trabajadores, los motivan a través de premios y en parte, con el temor y el castigo; asimismo, se evidencia que existe algún tipo de comunicación ascendente, los directivos solicitan algunas ideas y apreciaciones a sus trabajadores y además en parte se delega la adopción de decisiones, la cual es fiscalizada con diversas políticas. (Likert R. 1961).

Definición conceptual de la variable satisfacción laboral

La satisfacción en el empleo entre los colaboradores se ha convertido en un asunto fundamental a ser considerado en toda organización, en vista que permite a los que dirigen las instituciones conocer de qué manera repercute este estado en su producción, movimiento de personal en las diferentes áreas o ausencia en el trabajo (Díaz, M. 2006). Ello implica que la satisfacción en el trabajo es un aspecto fundamental en cualquier empresa, ya que de ella depende en gran parte la productividad de los trabajadores, motivo por el cual los empleadores deben buscar estrategias que conlleven a que sus trabajadores estén cómodos y manifiesten ser útiles.

3.3. Población muestra y muestreo

Población

“La población es el conjunto formado por todos los elementos que posee una serie de características” (Sánchez, et al., (2018). En el actual estudio, se estimó que la población está compuesta por 144 trabajadores de salud tanto hombres como mujeres del área asistencial del hospital de Camaná.

Muestra

Según Sánchez, et al., (2018), “La muestra es el conjunto de casos o individuos extraídos de una población por algún sistema de muestreo probabilístico o no probabilístico” (p.93). Este estudio ha trabajado con una muestra probabilística, el cual es un tipo que utiliza el cálculo de probabilidades, lo que la diferencia con respecto a otras técnicas no probabilísticas. Para el presente estudio se seleccionó a 106 colaboradores que se desempeñan en las diferentes áreas asistenciales del Hospital de Camaná, de tal manera que se pueda alcanzar un muestreo probabilístico y homogéneo.

Muestreo

La investigación ha empleado un muestreo probabilístico, permitiendo recoger la muestra de 106 colaboradores especialistas en la salud que se desempeñan como trabajadores en el Hospital de Camaná, para lo cual se escogió las áreas en donde se realizó el muestreo, pero las personas fueron seleccionadas al azar.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La presente investigación utilizó como técnica a la encuesta, la que se ha aplicado a las dos variables. Según Sánchez, et al., (2018), “Es el conjunto de medios e instrumentos por medio del cual se efectúa el método. Se enuncia como conjunto de reglas y operaciones para el manejo de los instrumentos que auxilian al individuo en la aplicación de los métodos” (p.120). La encuesta empleada permitió recopilar la información de cada una de las variables teniendo en cuenta la situación problemática planteada.

Instrumento

Se ha utilizado en la investigación como instrumento el cuestionario. Según Sánchez, et al., (2018), el cuestionario “es la herramienta que forma parte de una técnica de recolección de datos” (p 78). El instrumento ha permitido operativizar la técnica empleada para dicha investigación, lo que ha permitido la aplicación de los cuestionarios; en el caso de la variable denominada “Estilos de Gestión” se ha utilizado el cuestionario “Escala de Estilo Gestión” que está constituido por 13 ítems que han sido propuestos por el autor de la presente investigación, siendo los ítems medidos de acuerdo a la escala de Likert a partir de una calificación de 5 puntos desde nunca a siempre. Con referencia a la variable denominada “Satisfacción laboral” se empleó el cuestionario de la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC, propuesto por Sonia Palma Carrillo, el cual es una herramienta de indagación Psicológica que nos permitirá valorar el nivel de satisfacción en el trabajo de los colaboradores de salud del hospital de Camaná, está compuesto por cuatro dimensiones con un total de 27 ítems con un escalamiento Likert desde totalmente insatisfecho a totalmente satisfecho con puntuación de 5 a 1. Los instrumentos se encuentran en los anexos de la investigación.

Validez

Para Sánchez, et al., (2018), este concepto se refiere al nivel de capacidad que tiene un método o técnica para estimar de manera efectiva su objeto de estudio. Esta hace referencia a que la medición sea correcta con respecto a lo que se desea medir con certeza (p.124). Para el cuestionario Escala de Estilo Gestión se lo ha validado con el análisis y opinión de tres expertos, determinando que dicho instrumento posee las condiciones en su contenido. En el caso del cuestionario Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC ha sido validado en anteriores estudios.

Confiabilidad de instrumentos

Según Sánchez, et al., (2018), “la confiabilidad implica las cualidades de estabilidad, consistencia, exactitud, tanto de los instrumentos como de los datos y las técnicas de investigación” (p.35). Para la confiabilidad del instrumento Escala Estilo Gestión autoritario benevolente se ha empleado el método de Alfa de Cronbach, la cual alcanzó un valor de ,898 lo que significa que la confiabilidad de la escala es ALTA en adelante quiere decir que el instrumento es confiable. En el caso del instrumento satisfacción laboral se tiene un valor de 0.755, lo que nos

revela que existe una escala de valoración ALTA por lo que el instrumento se considera confiable.

3.5. Procedimiento

Luego de obtener la aprobación y validación del instrumento, se continúa con la recolección de datos, y luego se procede a recopilar la información mediante el uso de las encuestas aplicadas a 106 trabajadores de salud del hospital de Camaná, los cuales pasaron a constituir mi muestra, siendo la participación de los trabajadores de manera voluntaria para la presente investigación, utilizando aproximadamente en el registro de las encuestas un tiempo de 20 minutos por ambos cuestionarios, a su vez los resultados fueron vaciados en hoja de Excel lo que permitió tabular los datos aplicando el programa SPSS versión 22, estableciéndose la fiabilidad, como así también las frecuencias, los porcentajes y la existencia de la correlación, seleccionando la estadística adecuada para así poder recoger los resultados mostrados por la investigación.

Para el desarrollo del baremo se procedió a calcular los estadísticos descriptivos de la satisfacción laboral y sus dimensiones entre ellos la media, el valor mínimo, máximo. Para agrupar en el baremo se procedió a dividir la sumatoria de puntuaciones en base a los percentiles P30, p70 y que sea una distribución equitativa. Luego en base a los percentiles se designó los rangos para cada nivel tanto de la variable satisfacción en el trabajo y de sus dimensiones.

3.6. Método de análisis de datos.

Se utilizó como herramienta la estadística, luego del cual nos enfocamos en efectuar el análisis, el cual nos permitió absorber las interrogantes propias de la investigación, en tal sentido, luego de la aplicación de las 106 encuestas se recopilaron y tabularon los datos en hoja de cálculo del software Microsoft Excel, a continuación, se procede a ser procesados mediante el software estadístico SPSS versión 22 y poder establecer la fiabilidad. Luego se continúa procesando los datos bajo el mismo software, con la finalidad de determinar las frecuencias y porcentajes de las dimensiones que pertenecen a las variables de la investigación, como también para establecer las correlaciones, de la primera variable estilo de gestión autoritario benevolente con las cinco dimensiones de la segunda variable satisfacción laboral; de este análisis se obtuvieron los resultados a través de la estadística descriptiva tanto de tablas como de gráficos, de esta manera se dio pase a la contrastación de la hipótesis teniendo como base el objetivo, diseño y

variables utilizando estadística descriptiva y estadística inferencial.

3.7. Aspectos éticos.

En el presente estudio se realizó la recolección de datos a través de la aplicación de los cuestionarios “Estilo de gestión autoritario benevolente” y “Satisfacción laboral” a la población del hospital de Camaná, en tal sentido no se ha producido ningún tipo de adulteración ni modificación alguna de los datos ni en los instrumentos utilizados en el proceso de investigación, ya que se buscó que los resultados se ciñan a la realidad de la institución. Asimismo, el instrumento fue aplicado de manera voluntaria. Cabe precisar que se contó con la autorización del director del hospital de Camaná, quien solicitó mantener las reservas del caso de la información y del personal que desinteresadamente contribuyó en la realización de la presente investigación.

IV. Resultados

4.1 Resultados descriptivos

Los resultados se presentan luego de haber aplicado los instrumentos de investigación a 106 encuestados con referencia a los niveles de frecuencias y porcentajes de las dos variables y sus dimensiones de estudio:

En la tabla 1 se puede apreciar el resultado de la aplicación de 106 encuestas en la que se observa que la variable satisfacción laboral es considerada de nivel bajo por un 30%, en tanto el 41% refieren poseer un nivel medio de satisfacción mientras que el 49% refiere estar satisfecho en nivel alto. De igual manera se aprecian los resultados de las dimensiones de la variable SL, en la que la D1 de Significación de la tarea que involucra su satisfacción con el trabajo y actividades laborales hasta el momento los trabajadores encuestados la percibieron en un nivel de satisfacción bajo en un 33%, en tanto el 46% la distingue como regular y el 21% lo distingue como un nivel de satisfacción alto. En la D2 Condiciones de trabajo que involucra su comodidad y distribución del trabajo refieren que sienten un nivel de satisfacción bajo en un 30%, en tanto el 42% evidencian una satisfacción media y el 27% refieren sentir una satisfacción alta. La D3 sobre Reconocimiento personal, los encuestados se sienten con un nivel de satisfacción bajo en un 32%, mientras que el 40% refiere tener un nivel de satisfacción medio, es decir están insatisfechos con el pago y el impacto de reconocimiento, y el 28% si se encuentran satisfechos en un nivel alto. En la D4 Beneficios económicos en los trabajadores del hospital de Camaná está aún como regular en sus satisfacciones evidenciándose en el 36%, en tanto el 45% refiere esta insatisfechos en un nivel bajo y 19% si están satisfechos en un nivel alto.

Tabla 1*Variable Satisfacción laboral y sus dimensiones*

Nivel	Satisfacción laboral		Significación de tareas		Condiciones del trabajo		Reconocimiento personal		Beneficios económicos	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Bajo	32	30%	35	33%	32	30%	34	32%	48	45%
Medio	43	41%	49	46%	45	42%	42	40%	38	36%
Alto	31	29%	22	21%	29	27%	30	28%	20	19%
Total general	106	100%	106	100%	106	100%	106	100%	106	100%

En función a los datos que han sido obtenidos en la variable estilo de gestión autoritario benevolente y sus dimensiones mostradas en la tabla 2, se puede observar que la población estudiada considera en un nivel medio el estilo de gestión desarrollado por el director con un 42%, luego otro grupo considera que está en un nivel bajo con el 32% y que en menor porcentaje desarrollan un nivel alto con el 26%. En la D1 con referencia a la motivación que perciben los trabajadores se observa que el 32% se siente motivado, mientras que el 50% se encuentra en un nivel medio y un 19% percibe un nivel alto de motivación. La D2 con referencia a cómo perciben la comunicación está en un nivel medio en el 49%, luego está en un nivel bajo en el 37% y ha desarrollado un buen nivel de comunicación alto el 14%. En la D3 Toma de Decisiones se evidencia que está en un nivel bajo en el 42%, luego el 34% está en un nivel medio y 24% está considerado en un alto nivel.

Tabla 2*Niveles de estilo de gestión autoritario benevolente y sus dimensiones*

Nivel	Estilo de gestión autoritario B.		Motivación		Comunicación		Toma de decisiones	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Bajo	34	32%	34	32%	39	37%	45	42%
Medio	44	42%	53	50%	52	49%	36	34%
Alto	28	26%	19	18%	15	14%	25	24%
Total general	106	100%	106	100%	106	100%	106	100%

Nota: Resultado de la base de datos del cuestionario de SL

4.2 Resultados inferenciales

Contrastación de hipótesis general

Se ha evaluado la correlación existente de la satisfacción laboral con respecto al estilo de gestión autoritario benevolente comprobando mediante el R de Spearman con el sig bilateral de 0.033 <0.05 (nivel de significancia) que al rechazarse la hipótesis nula entonces se concluye la relación entre las variables estudiadas es inexistente. Asimismo, este grado de correlación que hay entre ambas variables que nos da el coeficiente de correlación de -0.207 nos interpreta una correlación directa y un nivel débil al ubicarlo entre los rangos de 0.10 a 0.27 en los grados de rangos de correlación que proporciona el autor Hernández, Fernández, Baptista (2014).

Tabla 3

Correlación de Rho de Spearman entre el estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral.

Correlaciones				
			Estilo de gestión autoritario benevolente	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estilo de gestión autoritario benevolente	Coeficiente de correlación	1,000	-,207*
		Sig. (bilateral)	.	,033
		N	106	106
*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).				

Se ha evaluado la relación entre la dimensión de significación de las tareas de la variable de satisfacción laboral y el estilo de gestión autoritario benevolente comprobando con el R de Spearman con el sig bilateral de 0.041 <0.05(nivel de significancia) que se rechaza la hipótesis nula entonces se concluye que existe una relación entre ambas variables. Asimismo, este grado de correlación que hay entre ambas variables que nos da el coeficiente de correlación de -0.198, la que permite interpretar una correlación inversa y un nivel débil al ubicarlo entre los rangos de 0.10 a 0.25 en los grados de rangos de correlación que proporciona el autor Hernández, Fernández, Baptista (2014).

Tabla 4

Correlación de Rho de Spearman entre la variable estilo de gestión autoritario benevolente y la dimensión significación de las tareas.

Correlaciones			Estilo de gestión autoritario benevolente	Significación de tareas
Rho de Spearman	Estilo de gestión autoritario benevolente	Coeficiente de correlación	1,000	-,198*
		Sig. (bilateral)	.	,041
		N	106	106

Se ha evaluado la relación existente entre la dimensión denominada condiciones de trabajo de la satisfacción laboral y el estilo de gestión autoritario benevolente comprobando con el R de Spearman con el sig bilateral de 0.088 >0.05(nivel de significancia) que al aceptarse la hipótesis nula entonces concluyendo que la relación entre ambas variables es inexistente. Además, este grado de correlación que hay entre ambas variables que nos da el coeficiente de correlación de -0.166 nos interpreta una correlación inversa y un nivel débil al ubicarlo entre los rangos de 0.10 a 0.25 en los grados de rangos de correlación que proporciona el autor Hernández, Fernández, Baptista (2014).

Tabla 5

Correlación de Rho de Spearman entre variable estilo de gestión autoritario benevolente y la dimensión condiciones del trabajo

Correlaciones				
			Estilo de gestión autoritario o benevolente	Condiciones del trabajo
Rho de Spearman	Estilo de gestión autoritario benevolente	Coeficiente de correlación	1,000	-,166
		Sig. (bilateral)	.	,088
		N	106	106

Se ha evaluado la relación entre la dimensión reconocimiento personal y social de la variable satisfacción laboral y el estilo de gestión autoritario benevolente comprobando con el R de Spearman con el sig bilateral de $0.592 > 0.05$ (nivel de significancia) que al aceptarse la hipótesis nula entonces concluimos que la relación entre ambas variables es inexistente. Además, este grado de correlación que hay entre ambas variables que nos da el coeficiente de correlación de -0.053 nos interpreta una correlación inversa y un nivel muy débil al ubicarlo entre los rangos de 0 a 0.10 en los grados de rangos de correlación que proporciona el autor Hernández, Fernández, Baptista (2014).

Tabla 6

Correlación de Rho de Spearman entre variable estilo de gestión autoritario benevolente y la dimensión reconocimiento personal y social

Correlaciones				
			Estilo de gestión autoritario benevolente	Reconocimiento personal y social
Rho de Spearman	Estilo de gestión autoritario benevolente	Coeficiente de correlación	1,000	-,053
		Sig. (bilateral)	.	,592
		N	106	106

Se ha evaluado la relación entre la dimensión beneficios económicos de la variable satisfacción laboral y el estilo de gestión autoritario benevolente comprobando con el R de Spearman con el sig bilateral de 0.038 <0.05(nivel de significancia) que al aceptarse la hipótesis nula entonces concluyendo que no existe una relación entre las dos variables estudiadas. Asimismo, este grado de correlación que hay entre ambas variables que nos da el coeficiente de correlación de -0.202 nos interpreta una correlación directa y un nivel debil al ubicarlo entre los rangos de 0.25 a 0.50 en los grados de rangos de correlación que proporciona el autor Hernández, Fernández, Baptista (2014).

Tabla 7

Correlación de Rho de Spearman entre variable estilo de gestión autoritario benevolente y la dimensión beneficios económicos

Correlaciones			Estilo de gestión autoritario benevolente	Beneficios económicos
Rho de Spearman	Estilo de gestión autoritario benevolente	Coefficiente de correlación	1,000	-,202 [*]
		Sig. (bilateral)	.	,038
		N	106	106

V. Discusión

El estudio se realizó con el fin de establecer la relación existente entre el estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral de los colaboradores de salud del Hospital de Camaná y conocer además la relación que tiene este tipo de estilo sobre las diferentes dimensiones pertenecientes a la variable satisfacción laboral. En tal sentido para dar respuesta a nuestros objetivos iniciaremos analizando la relación que se da entre el estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral y posteriormente establecer la relación del estilo de gestión con cada una de las dimensiones de la satisfacción laboral.

Esta investigación muestra como primer resultado el grado de correlación que hay entre la variable estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral donde nos da a conocer que el coeficiente de correlación es de 0.207 que se interpreta como una correlación directa y un nivel muy débil al ubicarlo entre los rangos de 0.10 a 0.27 en los grados de rangos de correlación que proporciona el autor Hernández, Fernández, Baptista (2014), lo que está en concordancia con el estudio presentado por Valderrama (2016) quien nos muestra en sus resultados que el estilo gerencial autoritario benevolente está relacionado con la satisfacción laboral en nivel bajo.

En nuestro primer resultado, se hallaron aspectos que nos ayudarán a realizar una comparación con los resultados mostrados en la investigación de Palma (2005), a través de la comparación se puede comprender que el estilo gerencial autoritario benevolente, está correlacionado de manera directa y un nivel débil de satisfacción laboral, es decir mientras más predominante sea el estilo gerencial autoritario benevolente menor será el nivel de satisfacción en el trabajo, lo que influirá en los colaboradores para que desarrollen un mayor nivel de productividad, finalmente pudiendo ser esto benéfico para la institución de salud. Por otro lado, Sosa (2018) en su estudio planteó que no hay relación entre el estilo gerencial autoritario benevolente y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la parte administrativa de la UGEL de Cangallo, estableciendo que los trabajadores se sienten menos satisfechos cuando perciben un estilo autoritario benevolente. Mientras que analizando el estudio de Fuentes (2012) podemos establecer la comparación que plantea sobre el estilo gerencial autoritario benevolente, que tiene una correlación negativa, lo que implica que en tanto haya mayor predominio del estilo

gerencial autoritario benevolente se va a observar un menor nivel de satisfacción, lo que repercute negativamente en la producción laboral de un trabajador y por ende sería perjudicial para toda entidad u organización.

La investigación muestra que existe una relación entre el estilo de gestión autoritario benevolente y la dimensión significación de las tareas correspondiente a la variable satisfacción laboral, en la que se determina que sí se da una correlación directa y un nivel débil al ubicarlo entre los rangos de 0.10 a 0.25 en los rangos de correlación, situación que es comparada con el estudio de Ravines (2015) en el que dan a conocer la relación que se da entre los estilos gerenciales y el trabajo, visto como algo que vale la pena, donde se evidencia que existe insatisfacción por parte de los colaboradores frente a un estilo gerencial autoritario benevolente.

En nuestra investigación se dio que el estilo gerencial autoritario benevolente produce una correlación directa y un nivel muy débil con relación a los resultados de satisfacción laboral, pero al mejorar o gestionar más las condiciones de trabajo considerando que este aspecto es muy visto y de mucha influencia en los colaboradores para realizar un buen desempeño y por consiguiente se logren mayores resultados de trabajo tal como lo afirma Briano (2010) respecto a la predisposición de ambientes y buenas relaciones entre los colaboradores y el jefe que contribuyan a la formación de un buen clima institucional.

El estudio sí demuestra una correlación directa y muy débil que identifican los colaboradores con respecto a la dimensión Reconocimiento personal y/o social, evidenciado por el bajo nivel de satisfacción de los colaboradores con respecto a los logros en su trabajo y el impacto de su reconocimiento, como lo indica Chiavenato (2000), el reconocimiento es visto y utilizado motivacionalmente por parte de las empresas demostrando cultura organizacional y responsabilidad social con sus colaboradores y así optimizar su eficiencia en lo que hacen y lo que se mantendrá a través del tiempo. Por otro lado, Ravines (2015) señala que el reconocimiento es una de las dimensiones más importantes y susceptibles por corresponder a un valor intrínseco por parte del trabajador, en vista que le agrada que se le reconozca

por sus capacidades que lo hace diferenciarse del resto de sus compañeros, viéndose evidenciado en la elevación de su estima personal, situación que no se observa en el hospital Tito Villar, donde el reconocimiento es medido por las veces que un colaborador participa de capacitaciones y es el jefe quien determina quien ira, lo que genera insatisfacción situación que fue evidenciada en el estilo autoritario benevolente con el 64.7%, siendo considerada la capacitación como un aspecto muy importante dentro del manejo de los diferentes estilos de gestión. En el mismo sentido Vera (2019) señala que hay una relación significativa entre los estilos gerenciales y la dimensión de dirección y capacitación de la variable control administrativo, desarrollado en su estudio realizado en la universidad del Norte.

En el estudio se evidencia una correlación directa y un nivel medio de satisfacción entre la dimensión beneficios económicos y el estilo de gestión autoritario benevolente por lo que los trabajadores de este sector están medianamente satisfechos con el cumplimiento de su labor y logro de objetivos institucionales y no estar condicionados a un premio o estímulo económico que no fuese su salario, este aspecto también se ha podido observa en Ravines (2015), en su investigación nos indica que los colaboradores refirieron sentirse felices con sus logros, a pesar que no haya un incremento en su sueldo.

VI. Conclusiones

Primero. En la investigación se concluye que la satisfacción laboral que sienten los trabajadores de la salud del Hospital de Camaná refieren tener un nivel bajo en un 30% de ellos, y en un nivel medio el 41%; mostrando que esta insatisfacción repercute en su productividad, encontrándose una correlación directa y un nivel muy débil.

Segundo. Se concluye que la relación existente entre la dimensión de significación de las tareas de la variable de satisfacción laboral y el estilo de gestión autoritario benevolente que, si se evidencia una relación entre las dos variables del estudio, evidenciándose un coeficiente de correlación de 0.198, ello significa que hay una correlación directa y un nivel débil de satisfacción.

Tercero. Se concluye que al aceptarse la hipótesis nula entonces concluimos que no existe una relación entre el estilo de gestión autoritario benevolente y las condiciones de trabajo de la variable satisfacción laboral. Asimismo, este grado de correlación que se observa entre ambas variables que nos da el coeficiente de correlación de 0.166 nos demuestra la presencia de una correlación directa y un nivel débil al ubicarlo entre los rangos de 0.10 a 0.25 en los grados de rangos de correlación que proporciona el autor Hernández, Fernández, Baptista (2014).

Cuarto. Al haber realizado el análisis de la relación entre la dimensión Reconocimiento personal y/o social de la variable satisfacción laboral y el estilo de gestión autoritario benevolente comprobando que la relación entre ambas variables es inexistente. Además, este grado de correlación que hay entre ambas variables que nos da el coeficiente de correlación de 0.202 nos interpreta una correlación directa y un nivel medio al ubicarlo entre los rangos de 0.25 a 0.50 en los grados de rangos de correlación que proporciona el autor Hernández, Fernández, Baptista (2014).

Quinto. Al establecer la correlación entre la dimensión beneficios económicos de la variable satisfacción laboral y el estilo de gestión autoritario benevolente comprobando que la relación entre ambas variables es

inexistente. Además, este grado de correlación que hay entre ambas variables que nos da el coeficiente de correlación de 0.202 nos interpreta una correlación directa y un nivel medio al ubicarlo entre los rangos de 0.25 a 0.50.

VII. Recomendaciones

Primera. Se plantea como recomendación que para dirigir una organización no se emplee el estilo de gestión autoritario Benevolente, en vista que los trabajadores se sienten menos satisfechos.

Segunda. Sugerimos que se realicen jornadas de valoración profesional para enfocar que el trabajo realizado es de suma importancia para los usuarios y comunidad en general y más aún en este escenario de emergencia sanitaria originado por el Covid 19 y que va más allá de percibir una remuneración económica

Tercera. Observando los resultados obtenidos se sugiere que para optimizar la gestión gerencial es necesario entablar lazos y puentes de comunicación de manera asertiva entre los gerentes y los colaboradores del establecimiento de salud para coordinaciones y recoger sus necesidades y problemática

Cuarta. Se recomienda implementar un sistema de reconocimiento y estímulos para los colaboradores al concluir periodos de trabajo para motivarlos a seguir con el entusiasmo y compromiso en bien de la institución de salud.

Quinta. En la medida de lo posible se deben de acondicionar los ambientes, materiales y enseres para acondicionar un espacio agradable para el desenvolvimiento en el trabajo de los colaboradores.

Referencias

- Alarcón, J. (2017). Relación de la Satisfacción Laboral y el Clima Educativo en las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 04, Red 18, Lima – 2015. [Tesis de magister, Universidad Cesar Vallejo] URI <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8667>
- Alba Quiñones, A y Núñez Clavijo, A. (2019). Habilidades gerenciales de los directivos académicos de la universidad pública y privada: caso analizado en UNICOC y ESAP. [Tesis de maestría, Universidad del Valle]. URI <http://hdl.handle.net/10893/16659>
- Alvarado, S., Quero, R., y; Bolívar, A. (2017). Estilo gerencial y motivación laboral en las escuelas básicas del municipio Miranda. Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales, 35 (12), 56-79. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78248283005.pdf>
- Andresen, M., Domsch, M. y Cascorbi, A. (2007). Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots. Reino Unido: Pilots.
- Aponte, G. (2016). Estilos de gestión directivo y la calidad educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Eleazar Guzmán Barrón de Huaraz. [Tesis de maestría, universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1027>
- Arias Gonzales, J. (2020). Proyecto de tesis. Guía para la elaboración. 1ra edición digital. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2236>
- Bobbio L. y Ramos W. (2010). Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. Revista Peruana de Epidemiología, ISSN-e 1609-7211, Vol. 14, Nº. 2, 6 págs. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3987316>
- Bounds y Woods (1999). Supervisión. México. Editorial Internacional.
- Bustamante R. (2016) Nivel de satisfacción laboral del enfermero asistencial en relación a la actual gestión de las jefaturas de enfermería hospital Almanzor Aguinaga Asenjo 2016. [Trabajo académico de especialista, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. URI <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2521>.

- Caparachin, M. (2019). Los estilos de gestión y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gustavo Allende Llavería - Pomachaca -Tarma. [Tesis de maestro, universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3539>
- Carrillo-García, C., Martínez-Roche, M., García-Marquez, M., Vivo-Molina, C. y Melendreras-Montesinos, E. (2016). Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Quirófano del Hospital Universitario José María Morales Meseguer. Murcia, España. R.F.S Revista Facultad de Salud, 8(2):9-15. DOI: <https://doi.org/10.25054/rfs.v8i2.1542>
- Cjahua, Z. y Lopez, R. (2018). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los enfermeros del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren ESSALUD-Callao 2018. [Tesis de maestro, Universidad Nacional del Callao]. URI: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3555>.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. 5ta edición. McGraw Hill. Interamericana, Bogotá.
- Chiavenato, I. (2000). Gestión del talento humano. Bogotá. McGraw Hill.
- Cortés, Díaz; J. (2012). "Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales: Seguridad e Higiene en el Trabajo". Editorial Tebar. [file:///C:/Users/Admin/Downloads/seguridad%20e%20higiene%20en%20el%20trabajo%20\(JM%20Corte-10ed\)-comprimido.pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/seguridad%20e%20higiene%20en%20el%20trabajo%20(JM%20Corte-10ed)-comprimido.pdf)
- Cruz, M. (2018). Habilidades gerenciales básicas y satisfacción laboral del personal profesional del Centro de Salud Túpac Amaru-Cusco. [Tesis de magister, Universidad César Vallejo]. URI <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34427>.
- Davis, K. Newstrom, J. (2003), Comportamiento humano en el trabajo 11ª. Edición. México: McGraw-Hill.
- Díaz, M. (2006). Satisfacción laboral y el ausentismo docente del Colegio Capouilliez. [Tesis de Magíster, Universidad San Carlos de Guatemala. Tegucigalpa, Guatemala]. Recuperado el 11 de octubre del 2015, de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_1800.pdf
- García E. (2016). Habilidades gerenciales de los directivos y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco. [Tesis de maestro, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. URI: <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/2776>

- García, M. (2017). Relación entre clima, satisfacción laboral y las ventas de los promotores de una empresa de telecomunicaciones de Lima – 2017. [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional URP. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1477>.
- González, L., Guevara, E., Morales, G., Segura, P. & Luengo, C. (2013). Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago, Chile. *Ciencia y enfermería*, 19(1), 11-21. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532013000100002>
- Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar. [Tesis licenciada, Universidad Rafael Landívar]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). Selección de la muestra. En *Metodología de la Investigación* (6ª ed., pp. 170-191). México: McGraw-Hill.
- Hernández, H., Muñoz, D. & Barrios, I. (2017). Estilos gerenciales y su influencia en la generación de valor de las instituciones prestadoras de salud de la región Caribe. *Económicas CUC*, 38(1), 133-146. DOI: <http://dx.doi.org/10.17981/econcuc.38.1.06>
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1967). *The motivation to work*. (2ª ed.). New York: Wiley.
- Loayza, A., & Montalvo, I. (2016). Estilos de gestión educativa y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas de educación primaria de Samuel pastor, Camaná, 2016. [Tesis de bachiller, UNSA]. URI: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/11061>
- Lomas, R. (2017). “Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017” [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. URI <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12891>
- Marin Samanez H. S. y Placencia Maritza D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Revista Horizonte Médico*, 17(4): 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed 2017.v17n4.08>

- Morales, M. (2016) Los estilos gerenciales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Oriente del Instituto Nacional Penitenciario. Huánuco. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. URI: <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/3833>
- Morales, P. (2012), Estadística aplicada a las Ciencias Sociales - Tamaño necesario de la muestra. <https://www.questionpro.com/es/calculadora-de-muestra.html>
- Noboa, J., Barrera, G., & Rojas, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA, 6(1), 1–24. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>.
- Núñez, Y.L. (2017). Las habilidades gerenciales y su influencia en la satisfacción laboral del personal de la empresa Petróleos del Perú - año 2016. [Tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional UIGV. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2397>.
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez E. y Villagómez Paucar A. Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis. 4a. Edición. Bogotá: Ediciones de la U. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=VzOjDwAAQBAJ&printsec=copyright&hl=es&source=gbs_pub_info_r#v=onepage&q&f=false
- Ojeda, N. (2019). La gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao 2019. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43232>
- Oliva, M. y Molina, S. (2016). Estilos De Liderazgo Y Satisfacción Laboral En Trabajadores De Establecimientos De Atención Primaria En Salud De La Comuna De Chillán, RAN - Revista Academia & Negocios, Vol. 2, No. 1, 51-68. Disponible en SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2804644>
- Oseda, D. (2008) Metodología de la Investigación, Perú: Ed. Pirámide.
- Palma, S. (1999). Elaboración y estandarización de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana. Revista de la Facultad de Psicología URP (Vol. IX N°1).
- Palma, S. (2005). Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC). Materiales, 13,56. Primera edición. Lima, Perú: Cartolan EIRL.

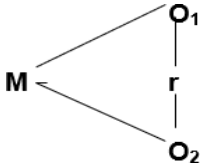
- Pazmiño Solys, G. A., Beltrán Morales, M. y Gallardo Medina W. M. (2016). Los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo empresarial: caso Pymes de la provincia de Tungurahua – Ecuador. Revista PUCE, (103). DOI: <https://doi.org/10.26807/revpuce.v0i103.45>
- Pingo, S. (2016). Estilo de liderazgo y satisfacción laboral. caso: agencia Paita caja Piura, año 2017. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio Institucional UNP. Recuperado de: <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1083/ADM-PIN-QUI-17.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Pomareda, P. (2014) "Estilos gerenciales y satisfacción laboral / estilos de gestión y satisfacción laboral". Gestión en el tercer milenio, 17(34), 61.
- Quenta, R. y Silva, K. (2016) Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa – 2016. [Tesis de maestro, Universidad Nacional de San Agustín]. URI: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/1805>
- Ravines, C. (2014) Estilos gerenciales y satisfacción laboral en el hospital Tito Villar Cabeza, Red Hualgayoc [Tesis de maestro, universidad César Vallejo]. URI <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22264>
- Romero, J. (2018). Gestión de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral en Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz. Lima, 2019. [Tesis de doctor Universidad San Pedro]. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14578>
- Sánchez Manchola, Iván Darío. Estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones: propuesta de un modelo para su caracterización y análisis / Iván Darío Sánchez Manchola – Cali: Editorial Universidad del Valle, 2009. Edición Digital julio 2017
- Sosa, Q. (2018). Estilos gerenciales y satisfacción laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018. Repositorio institucional. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26424>.
- Urdaneta Quintero, O. y Urdaneta Quintero, M. (2013). Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud.

- Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XIX, núm. 4, 672-682.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28029474006>.
- Urrego Riaño, A. C., Villalobos Díaz, A. (2019). Análisis del estilo de gestión de los gerentes de proyectos en el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo - MinCIT. <http://hdl.handle.net/10882/9561>.
- Valderrama, J. (2016). Estilos gerenciales y satisfacción laboral de los docentes de los Colegios Emblemáticos del distrito de Barranco 2016. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33017>
- Vega, C. (2019). "Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en la dirección de salud del hospital militar, Jesús María, lima, 2019" URI: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4392>
- Vera, W. (2019). Control Administrativo y Estilos Gerenciales en el área de transporte de la Universidad del Norte los Olivos 2019. [Tesis de bachiller, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36241>.
- Valencia, P. (2008). Estilos Gerenciales y Satisfacción Laboral. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor San Marcos]. Repositorio de tesis digitales CYBERTESIS. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/414>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Preguntas de investigación	Objetivos	Variables y dimensiones	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud en el hospital de Camaná, 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) ¿De qué manera el estilo de gestión autoritario benevolente se relaciona con la significación de la tarea de la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital de Camaná, 2021? (2) ¿De qué manera el estilo de gestión autoritario benevolente se relaciona con las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital de Camaná, 2021? (3) ¿De qué manera el estilo de gestión autoritario benevolente se relaciona con el reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital de Camaná, 2021? 	<p>Objetivo general determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) Determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y la significación de la tarea en la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital de Camaná, 2021. (2) Determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital de Camaná, 2021. (3) Determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital de Camaná, 2021. (4) Determinar la relación 	<p>Variable 1 Estilo de gestión autoritario benevolente</p> <p>Dimensiones</p> <p>Motivación</p> <p>Comunicación</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Variable 2 Satisfacción laboral</p> <p>Significancia de la tarea</p> <p>Condiciones del trabajo</p> <p>Reconocimiento personal y/o social</p> <p>Beneficios económicos</p>	<p>Tipo correlaciona</p> <p>Diseño transversal</p>  <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>

- (4) ¿De qué manera el estilo de gestión autoritario benevolente se relaciona con los beneficios económicos de la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital de Camaná, 2021?	que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y los beneficios económicos en la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital de Camaná, 2021.		
---	--	--	--

Anexo 2.

Matriz de operacionalización de la variable Estilo de gestión autoritario benevolente

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Instrumento y técnica	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición
Estilo de gestión autoritario benevolente	Estilo de gestión Autoritario, pero paternal o benevolente, en este tipo de liderazgo los directivos son condescendientes con sus trabajadores, los motivan a través de premios y en parte, con el temor y el castigo; asimismo, se evidencia que existe algún tipo de comunicación ascendente, los directivos piden algunas ideas y opiniones a sus trabajadores y además hay una cierta delegación de la toma de	El cuestionario Estilo de Gestión autoritario benevolente EGAB, compuesta por 13 ítems que mide el estilo de gestión autoritario benevolente a través de tres dimensiones propuestas por el autor de la investigación: Motivación (3 ítems), Comunicación (5 ítems) y Toma de decisiones (5 ítems).	Cuestionario Estilo de Gestión autoritario benevolente EGAB	Motivación	Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos	El director del hospital trata que usted obtenga lo que desea a cambio de su cooperación.	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Siempre 5 Casi siempre
						El director del hospital le apoya a cambio de recibir su apoyo	
						El director del hospital utiliza recompensas materiales y simbólicas como fuente de motivación.	
				Comunicación	Nivel de desarrollo del sistema de comunicación	Usted cree que las ideas, opiniones y actitudes comunicativas del director del hospital resultan insuficientes para lograr una comunicación aceptable.	
						El director del hospital para comunicarse con el personal, lo hace por intermedio de otras personas.	
						El director del hospital escucha aportes o sugerencias cuando se las brindan.	
						Los sistemas internos de comunicación facilitan la consecución de los objetivos.	
						La comunicación entre el director del hospital y los subalternos y viceversa, se da de manera asertiva.	
				Toma de decisiones	Nivel de permeabilidad en el proceso	El director del hospital cuando tiene problemas en la institución pide ayuda interna para solucionarlos.	

	decisiones, pero esta es fiscaliza con diversas políticas. (Likert R. 1961).				decisorio	El director del hospital asume toda la responsabilidad o permite que los miembros de la institución asuman la suya.	
						El director del hospital le dice como se tiene que hacer las cosas si salen mal.	
						El director del hospital toma buenas decisiones.	
						Las decisiones solo son tomadas por el jefe de la institución	

Anexo 3.

Matriz de operacionalización de la variable Satisfacción laboral

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Instrumento y técnica	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral de los trabajadores es uno de los aspectos que toda organización debe tomar en cuenta, ya que permite que las autoridades de la empresa sepan cómo se siente el empleado realizando su trabajo y cómo influye este estado en su productividad, rotación o ausentismo laboral. Díaz, M. (2006).	Mediante la Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC) de Sonia Palma Carrillo (2004) con 27 ítems, que mide las dimensiones significación de la tarea (09 ítems), Condiciones del trabajo (08 ítems), Reconocimiento personal y/o social (05 ítems), Beneficios económicos (5 ítems) Valorada también por medio de una escala tipo Likert con cinco niveles de respuesta, (1) Nunca, (2) Casi	Instrumento Cuestionario Escala De Satisfacción Laboral (SL - SPC)	Significancia de la tarea	Esfuerzo 2, 22, 25	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizó.	Total acuerdo TA
						Me gusta el trabajo que realizo.	De acuerdo A
						Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	Indeciso I
					Realización 6, 13, 16, 17, 21	Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.	En desacuerdo D
						Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	Total desacuerdo TD
						Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	
						El horario de trabajo me resulta incómodo.	
						Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	
					Equidad 3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	
				Condiciones del trabajo	Disponibilidad de elementos 1, 10, 11, 23,	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	
						La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	
						Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	
						Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	
					Disposiciones	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	

		nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.			normativas 15, 18, 20, 27	Me complace los resultados de mi trabajo.	
						En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	
						Mi director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	
				Reconocimiento personal y/o social	Logros en el trabajo 5, 9, 24,	Me siento mal con lo que gano.	
						El sueldo que tengo es bastante aceptable.	
						Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	
					Impacto del reconocimiento 14, 19,	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	
						Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	
				Beneficios económicos	Remuneración 4, 7	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	
						Me siento útil con la labor que realizo.	
					Impacto de los beneficios 8, 12, 26	El ambiente donde trabajo es confortable.	
						Me disgusta mi horario.	
						Me gusta la actividad que realizo.	

Anexo Nº 4 Matriz de instrumento

Variable Estilo de gestión autoritario benevolente

Dimensiones	Indicadores	ítems	Peso	Nº de ítems	Criterios de evaluación	Instrumentos
Motivación	Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos	El director del hospital trata que usted obtenga lo que desea a cambio de su cooperación.	23%	3	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Siempre 5 Casi siempre	Cuestionario
		El director del hospital le apoya a cambio de recibir su apoyo				
		El director del hospital utiliza recompensas materiales y simbólicas como fuente de motivación.				
Comunicación	Nivel de desarrollo del sistema de comunicación	Usted cree que las ideas, opiniones y actitudes comunicativas del director del hospital resultan insuficientes para lograr una comunicación aceptable.	38.5%	5	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Siempre 5.Casi siempre	Cuestionario
		El director del hospital para comunicarse con el personal, lo hace por intermedio de otras personas.				
		El director del hospital escucha aportes o sugerencias cuando se las brindan.				
		Los sistemas internos de comunicación facilitan la consecución de los objetivos.				
		La comunicación entre el director del hospital y los subalternos y viceversa, se da de manera asertiva.				
Toma de decisiones	Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio	El director del hospital cuando tiene problemas en la institución pide ayuda interna para solucionarlos.	38.5%	5	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Siempre 5. Casi siempre	Cuestionario
		El director del hospital asume toda la responsabilidad o permite que los miembros de la institución asuman la suya.				
		El director del hospital le dice como se tiene que hacer las cosas si salen mal.				
		El director del hospital toma buenas decisiones.				
		Las decisiones solo son tomadas por el jefe de la institución				
TOTAL		100%	13			

Anexo 5

CUESTIONARIO DE ESTILO GESTIÓN AUTORITARIO BENEVOLENTE

Lee cuidadosamente las siguientes afirmaciones y marque la alternativa que cree conveniente según la siguiente escala.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre

	1	2	3	4	5
Motivación					
1. El director del hospital trata que usted obtenga lo que desea a cambio de su cooperación.					
2. El director del hospital le apoya a cambio de recibir su apoyo					
3. El director del hospital utiliza recompensas materiales y simbólicas como fuente de motivación.					
Comunicación					
4. Usted cree que las ideas, opiniones y actitudes comunicativas del director del hospital resultan insuficientes para lograr una comunicación aceptable.					
5. El director del hospital para comunicarse con el personal, lo hace por intermedio de otras personas.					
6. El director del hospital escucha aportes o sugerencias cuando se las brindan.					
7. Los sistemas internos de comunicación facilitan la consecución de los objetivos.					
8. La comunicación entre el director del hospital y los subalternos y viceversa, se da de manera asertiva.					
Toma de decisiones					
9. El director del hospital cuando tiene problemas en la institución pide ayuda interna para solucionarlos.					
10. El director del hospital asume toda la responsabilidad o permite que los miembros de la institución asuman la suya.					
11. El director del hospital le dice como se tiene que hacer las cosas si salen mal.					
12. El director del hospital toma buenas decisiones.					
13. Las decisiones solo son tomadas por el jefe de la institución					

Anexo 6

CUESTIONARIO Nº 2 – SATISFACCIÓN

Escala de Opiniones SL-SPC

(Autor: Sonia Palma, 2005)

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa (X) el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta ni buena ni mala, ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO TA

DE ACUERDO A

INDECISO I

EN DESACUERDO D

TOTAL DESACUERDO TD

Nº		TA	A	I	D	TD
1.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2.	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizó.					
3.	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5.	Me siento mal con lo que gano.					
6.	Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.					
7.	Me siento útil con la labor que realizó.					
8.	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9.	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10.	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11.	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12.	Me disgusta mi horario.					
13.	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14.	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15.	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16.	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17.	El horario de trabajo me resulta incómodo.					

18.	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19.	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20.	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21.	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22.	Me gusta el trabajo que realizo.					
23.	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24.	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25.	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26.	Me gusta la actividad que realizo.					
27.	Mi director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO ESTILO DE GESTION (EG). La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa en Dirección de los Servicios de Salud como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	
Alberto Cáceres Huambo	
Grado profesional:	Maestro () Bachiller () Doctor (X)
Área de Formación académica:	Gestión pública () Política y gobernabilidad () Doctorado en Ciencias Biomedicas Administración o economía () Otra _____ (X)
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora: Universidad	
Nacional de San Agustín	
Universidad Católica de Santa María	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Características sociodemográficas asociadas a la valoración Geriátrica mental en adultos mayores integrantes de clubes del ministerio de salud de Arequipa	
Investigación científica en Salud	

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido del instrumento cuestionario estilo de gestión autoritario benevolente por juicio de expertos.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO ESTILO DE GESTION AUTORITARIO BENEVOLENTE (EGAB)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE ESTILO DE GESTION AUTORITARIO BENEVOLENTE (EGAB)
Autor (a)(es):	Evelyn Geannine Layme Heredia
Procedencia:	Arequipa, Perú
Administración:	Individual o colectivo
Tiempo de aplicación:	De 7 minutos a 10 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	Este cuestionario está compuesto por 13 ítems, contiene tres dimensiones. La dimensión Motivación consta de tres (3) ítems, mide el nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos. La dimensión comunicación consta de cinco (5) ítems, mide el nivel de desarrollo del sistema de comunicación. Dimensión toma de decisiones consta de cinco (5) ítems, que mide el nivel de permeabilidad en el proceso decisorio. Siendo los ítems medidos de acuerdo a la escala de Likert con una puntuación de 5 puntos casi siempre, 4 puntos Siempre, 3 puntos A veces, 2 Casi siempre y 1 nunca.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
ESTILO DE GESTIÓN	Motivación	Según Chiavenato (2002:596) "la motivación es el deseo de dedicar altos niveles de esfuerzo a determinados objetivos organizacionales, condicionados por la capacidad de satisfacer necesidades individuales". En esta dimensión se ha considerado tres ítems para el recojo de la información que busca medir el nivel de motivación de los colaboradores en función al sistema de recompensas y castigos instaurados por sus gerentes.
	Comunicación	Según José M. Cortés Díaz (2007) la comunicación es "el intercambio, significativo y libre, de ideas y sentimientos entre dos o más personas". En esta dimensión se ha considerado cinco ítems, los cuales nos ayudaran a demostrar el nivel de comunicación que se da entre los colaboradores y sus gerentes.
	Toma de decisiones	Paul Moody (1983) Describe este proceso como un circuito cerrado, que se inicia con la toma de conciencia sobre un problema, seguido de un reconocimiento del mismo y su definición. La dimensión toma de decisiones consta de cinco ítems, que mide nivel de permeabilidad en el proceso decisorio.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presentó el instrumento cuestionario de estilo de gestión elaborado por la autora de la investigación Evelyn Geannine Layme Heredia. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO ESTILO DE GESTIÓN (EG)

- Primera dimensión: Motivación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	1. El director del hospital trata que usted obtenga lo que desea a cambio de su cooperación.	4	4	4	
	2. El director del hospital le apoya a cambio de recibir su apoyo	4	4	4	
	3. El director del hospital utiliza recompensas materiales y simbólicas como fuente de motivación.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comunicación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	1. Usted cree que las ideas, opiniones y actitudes comunicativas del director del hospital resultan insuficientes para lograr una aceptable comunicación.	4	4	4	
	2. El director del hospital para comunicarse con el personal, lo hace por intermedio de otras personas.	4	4	4	
	3. El director del hospital escucha aportes o sugerencias cuando se las brinda.	4	4	4	
	4. Los sistemas internos de comunicación facilitan la consecución de los objetivos.	4	4	4	
	5. La comunicación entre el director del hospital y subalternos y viceversa, se da de manera asertiva.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Tomas de decisiones

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Toma de decisiones	1. El director del hospital cuando tiene problemas en la institución pide ayuda interna para solucionarlos.	4	4	4	
	2. El director del hospital, asume toda la responsabilidad o permite que los miembros de la institución asuman la suya.	4	4	4	
	3. El director del hospital le dice como se tiene que hacer las cosas si salen mal.	4	4	4	
	4. El director del hospital toma buenas decisiones.	4	4	4	
	5. El director del hospital cuando tiene problemas en la institución pide ayuda interna para solucionarlos.	4	4	4	



Dr. Alberto Cáceres Huambo

Dr. Alberto Cáceres Huambo
 Dr. En Ciencias: Biomédicas
 Docente Universitario
 RENACYT CONCYTEC: 12919
 Evaluador Externo de SINEACE

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento _____. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa en _____ como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:		Eliana Flora Medina Sánchez	
Grado profesional:	Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>)	Bachiller (<input type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de Formación académica:	Gestión pública (<input checked="" type="checkbox"/>)	Política y gobernabilidad (<input type="checkbox"/>)	Administración o economía (<input type="checkbox"/>) Otra _____ (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Gerencia de Microred Jefe de establecimiento de salud		
Institución donde labora:	P.S. Hacienda El Medio - Minsa		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación Psicométrica :	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		
Influencia del programa Cuna Mas en el estado nutricional de los niños en edad pre-escolar, distrito Nicolás de Piérola.			

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO ESTILO DE GESTION AUTORITARIO BENEVOLENTE (EGAB)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE ESTILO DE GESTION AUTORITARIO BENEVOLENTE (EGAB)
Autor (a)(es):	Evelyn Geannine Layme Heredia
Procedencia:	Arequipa, Perú
Administración:	Individual o colectivo
Tiempo de aplicación:	De 7 minutos a 10 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	Este cuestionario está compuesto por 13 ítems, contiene tres dimensiones. La dimensión Motivación consta de tres (3) ítems, mide el nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos. La dimensión comunicación consta de cinco (5) ítems, mide el nivel de desarrollo del sistema de comunicación. Dimensión toma de decisiones consta de cinco (5) ítems, que mide el nivel de permeabilidad en el proceso decisorio. Siendo los ítems medidos de acuerdo a la escala de Likert con una puntuación de 5 puntos casi siempre, 4 puntos Siempre, 3 puntos A veces, 2 Casi siempre y 1 nunca.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
ESTILO DE GESTIÓN	Motivación	Según Chiavenato (2002:596) "la motivación es el deseo de dedicar altos niveles de esfuerzo a determinados objetivos organizacionales, condicionados por la capacidad de satisfacer necesidades individuales". En esta dimensión se ha considerado tres ítems para el recojo de la información que busca medir el nivel de motivación de los colaboradores en función al sistema de recompensas y castigos instaurados por sus gerentes.
	Comunicación	Según José M. Cortés Díaz (2007) la comunicación es "el intercambio, significativo y libre, de ideas y sentimientos entre dos o más personas". En esta dimensión se ha considerado cinco ítems, los cuales nos ayudaran a demostrar el nivel de comunicación que se da entre los colaboradores y sus gerentes.
	Toma de decisiones	Paul Moody (1983) Describe este proceso como un circuito cerrado, que se inicia con la toma de conciencia sobre un problema, seguido de un reconocimiento del mismo y su definición. La dimensión toma de decisiones consta de cinco ítems, que mide nivel de permeabilidad en el proceso decisorio.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presentó el instrumento cuestionario de estilo de gestión elaborado por la autora de la investigación Evelyn Geannine Layme Heredia. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO ESTILO DE GESTIÓN (EG)

- Primera dimensión: Motivación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	1. El director del hospital trata que usted obtenga lo que desea a cambio de su cooperación.	4	4	4	
	2. El director del hospital le apoya a cambio de recibir su apoyo	4	4	4	
	3. El director del hospital utiliza recompensas materiales y simbólicas como fuente de motivación.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comunicación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	1. Usted cree que las ideas, opiniones y actitudes comunicativas del director del hospital resultan insuficientes para lograr una aceptable comunicación.	4	4	4	
	2. El director del hospital para comunicarse con el personal, lo hace por intermedio de otras personas.	4	4	4	
	3. El director del hospital escucha aportes o sugerencias cuando se las brinda.	4	4	4	
	4. Los sistemas internos de comunicación facilitan la consecución de los objetivos.	4	4	4	
	5. La comunicación entre el director del hospital y subalternos y viceversa, se da de manera asertiva.	4	4	4	

● Tercera dimensión: Tomas de decisiones

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Toma de decisiones	1. El director del hospital cuando tiene problemas en la institución pide ayuda interna para solucionarlos.	4	4	4	
	2. El director del hospital, asume toda la responsabilidad o permite que los miembros de la institución asuman la suya.	4	4	4	
	3. El director del hospital le dice como se tiene que hacer las cosas si salen mal.	4	4	4	
	4. El director del hospital toma buenas decisiones.	4	4	4	
	5. El director del hospital cuando tiene problemas en la institución pide ayuda interna para solucionarlos.	4	4	4	


 Eliana Medina Sánchez
 Medica Cirujana
 C M P 29414

Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO ESTILO DE GESTION (EG). La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa en Dirección de los Servicios de Salud como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: ELIZABETH RUTY ARAGON ARAMBURU

Grado profesional: Maestro (☒) Bachiller (☐)
Doctor (☐)

Área de Formación académica: Gestión pública (☐) Política y gobernabilidad (☐)
Administración o economía (☐) Otra (☒)

Áreas de experiencia profesional: Gerente de Microred Chala (2 años).
Jefe P.S. Hcto Medio (4 años), Jefe P.S. Félix Naquira (9 años).

Institución donde labora: MINSA

Tiempo de experiencia profesional en el área: 2 a 4 años (☐)

Más de 5 años (☒)

Experiencia en Investigación Psicométrica: Trabajo(s) psicométricos realizados
Título del estudio realizado.

- Desarrollo Psicomotor de los niños con desnutrición en los Wawawasis del Distrito Nicolás de Pierola - Comana.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido del instrumento cuestionario estilo de gestión autoritario benevolente por juicio de expertos.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO ESTILO DE GESTION AUTORITARIO BENEVOLENTE (EGAB)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE ESTILO DE GESTION AUTORITARIO BENEVOLENTE (EGAB)
Autor (a)(es):	Evelyn Geannine Layme Heredia
Procedencia:	Arequipa, Perú
Administración:	Individual o colectivo
Tiempo de aplicación:	De 7 minutos a 10 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	Este cuestionario está compuesto por 13 ítems, contiene tres dimensiones. La dimensión Motivación consta de tres (3) ítems, mide el nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos. La dimensión comunicación consta de cinco (5) ítems, mide el nivel de desarrollo del sistema de comunicación. Dimensión toma de decisiones consta de cinco (5) ítems, que mide el nivel de permeabilidad en el proceso decisorio. Siendo los ítems medidos de acuerdo a la escala de Likert con una puntuación de 5 puntos casi siempre, 4 puntos Siempre, 3 puntos A veces, 2 Casi siempre y 1 nunca.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
ESTILO DE GESTIÓN	Motivación	Según Chiavenato (2002:596) "la motivación es el deseo de dedicar altos niveles de esfuerzo a determinados objetivos organizacionales, condicionados por la capacidad de satisfacer necesidades individuales". En esta dimensión se ha considerado tres ítems para el recojo de la información que busca medir el nivel de motivación de los colaboradores en función al sistema de recompensas y castigos instaurados por sus gerentes.
	Comunicación	Según José M. Cortés Díaz (2007) la comunicación es "el intercambio, significativo y libre, de ideas y sentimientos entre dos o más personas". En esta dimensión se ha considerado cinco ítems, los cuales nos ayudaran a demostrar el nivel de comunicación que se da entre los colaboradores y sus gerentes.
	Toma de decisiones	Paul Moody (1983) Describe este proceso como un circuito cerrado, que se inicia con la toma de conciencia sobre un problema, seguido de un reconocimiento del mismo y su definición. La dimensión toma de decisiones consta de cinco ítems, que mide nivel de permeabilidad en el proceso decisorio.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presentó el instrumento cuestionario de estilo de gestión elaborado por la autora de la investigación Evelyn Geannine Layme Heredia. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO ESTILO DE GESTIÓN (EG)

- Primera dimensión: Motivación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	1. El director del hospital trata que usted obtenga lo que desea a cambio de su cooperación.	4	4	4	
	2. El director del hospital le apoya a cambio de recibir su apoyo	4	4	4	
	3. El director del hospital utiliza recompensas materiales y simbólicas como fuente de motivación.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comunicación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	1. Usted cree que las ideas, opiniones y actitudes comunicativas del director del hospital resultan insuficientes para lograr una aceptable comunicación.	4	4	4	
	2. El director del hospital para comunicarse con el personal, lo hace por intermedio de otras personas.	4	4	4	
	3. El director del hospital escucha aportes o sugerencias cuando se las brinda.	4	4	4	
	4. Los sistemas internos de comunicación facilitan la consecución de los objetivos.	4	4	4	
	5. La comunicación entre el director del hospital y subalternos y viceversa, se da de manera asertiva.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Tomas de decisiones

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Toma de decisiones	1. El director del hospital cuando tiene problemas en la institución pide ayuda interna para solucionarlos.	4	4	4	
	2. El director del hospital, asume toda la responsabilidad o permite que los miembros de la institución asuman la suya.	4	4	4	
	3. El director del hospital le dice como se tiene que hacer las cosas si salen mal.	4	4	4	
	4. El director del hospital toma buenas decisiones.	4	4	4	
	5. El director del hospital cuando tiene problemas en la institución pide ayuda interna para solucionarlos.	4	4	4	

MINISTERIO DE SALUD
GERESA AREQUIPA
RED DE SALUD CAMANA-CANAVE
MICRORED SAN GREGORIO
PUESTO DE SALUD HATUENDA EL MEDIO
M G Elizabeth Aragon Al
C.E.P. 21381

Firma del evaluador

Anexo 7

DATOS GENERALES DE JUECES

Item	Nombres y apellidos de experto	Lugar de trabajo	Grado obtenido
1	Alberto Caceres Huambo	Universidad San Agustín Universidad Católica Santa María	Doctor
2	Elizabeth Ruty Aragon Aramburu	P. Salud Hacienda el Medio	Magister
3	Eliana Medina Sánchez	Microred San Gregorio	Magister

Anexo 8

ESTILO GESTIÓN AUTORITARIO BENEVOLENTE

ANÁLISIS DE RESULTADOS ALFA DE CRONBACH

Tabla 1: Análisis de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	13

De acuerdo a la tabla anterior el Coeficiente de fiabilidad ($\alpha = 0,898$) lo que significa que la confiabilidad de la escala es alta.

Tabla 2: Fiabilidad en caso se elimine algún item

	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
@1	,891
@2	,896
@3	,901
@4	,879
@5	,909
@6	,882
@7	,888
@8	,882
@9	,881
@10	,881
@11	,899
@12	,888
@13	,887

De acuerdo a la tabla anterior si se elimina o modifica el ítem 3 o el ítem 5 de la escala la fiabilidad de la escala aumentaría, en el caso del ítem 3 ($\alpha = 0,901$) y en el caso del ítem 5 ($\alpha = 0,909$).

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Camaná, 4 de junio del 2021

Señor
Dr. Roberto Quispe Quispe
Director del Hospital de Camaná
Presente.

ASUNTO: AUTORIZACION DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS

Yo, EVELYN GEANNINE LAYME HEREDIA con DNI N° 30422336, estudiante de Maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo con código universitario 7000616625, con domicilio en calle Altamizal 199 del cercado de Camaná, celular N° 959007103, ante ud con el debido respeto me presento y expongo:


Que, encontrándome en la elaboración de mi trabajo de investigación titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021" para la obtención del grado de Magister, es que solicito a ud la autorización para la aplicación de encuestas personales a los trabajadores de salud de la institución a su cargo.

Segura de contar con su valioso apoyo, agradezco anticipadamente la atención al presente y hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi estima y consideración personal.

Atentamente,



Lic. Evelyn Layme Heredia
Maestría en Gestión de los servicios de salud
Universidad Cesar Vallejo

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA			
GERENCIA REGIONAL DE SALUD			
RED DE SALUD CAMANA CARAVELI			
TRAMITE DOCUMENTARIO			
HOSPITAL CAMANA			
07 JUN. 2021			
DOC.	EXP.		
FOLIOS	HORA	FIRMA	

Anexo 10

Calculadora de muestra

Nivel de
Confianza :  ☒ 95% ☐ 99%

Cómo calcular el tamaño de muestra para una **población finita**

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n = Tamaño de muestra buscado

N = Tamaño de la Población o Universo

z = Parámetro estadístico que depende
el Nivel de Confianza (NC)

e = Error de estimación máximo aceptado

p = Probabilidad de que ocurra el evento
estudiado (éxito)

q = (1 - p) = Probabilidad de que no ocurra
el evento estudiado

Anexo 11

Baremo

Estadísticos Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral	Significado de tareas	Condiciones del trabajo	Reconocimiento personal y social	Beneficios económicos
N	Válido	106	106	106	106	106
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		85,99	24,64	23,68	14,74	18,60
Mediana		87,00	25,00	24,00	14,50	19,00
Mínimo		65	13	14	9	13
Máximo		105	32	34	21	23
Percentiles	30	81,10	23,00	21,10	13,00	18,00
	70	90,00	27,00	26,00	16,00	20,00

Estadísticos Estilos de gestión autoritario benevolente

		Estilo de gestión autoritario benevolente	Motivación	Comunicación	Toma de decisiones
N	Válido	106	106	106	106
	Perdidos	0	0	0	0
Mediana		34,00	5,00	14,00	15,00
Mínimo		13	3	5	5
Máximo		46	11	19	20
Percentiles	30	30,00	3,00	12,00	14,00
	70	37,00	7,00	15,00	16,00

Anexo 12

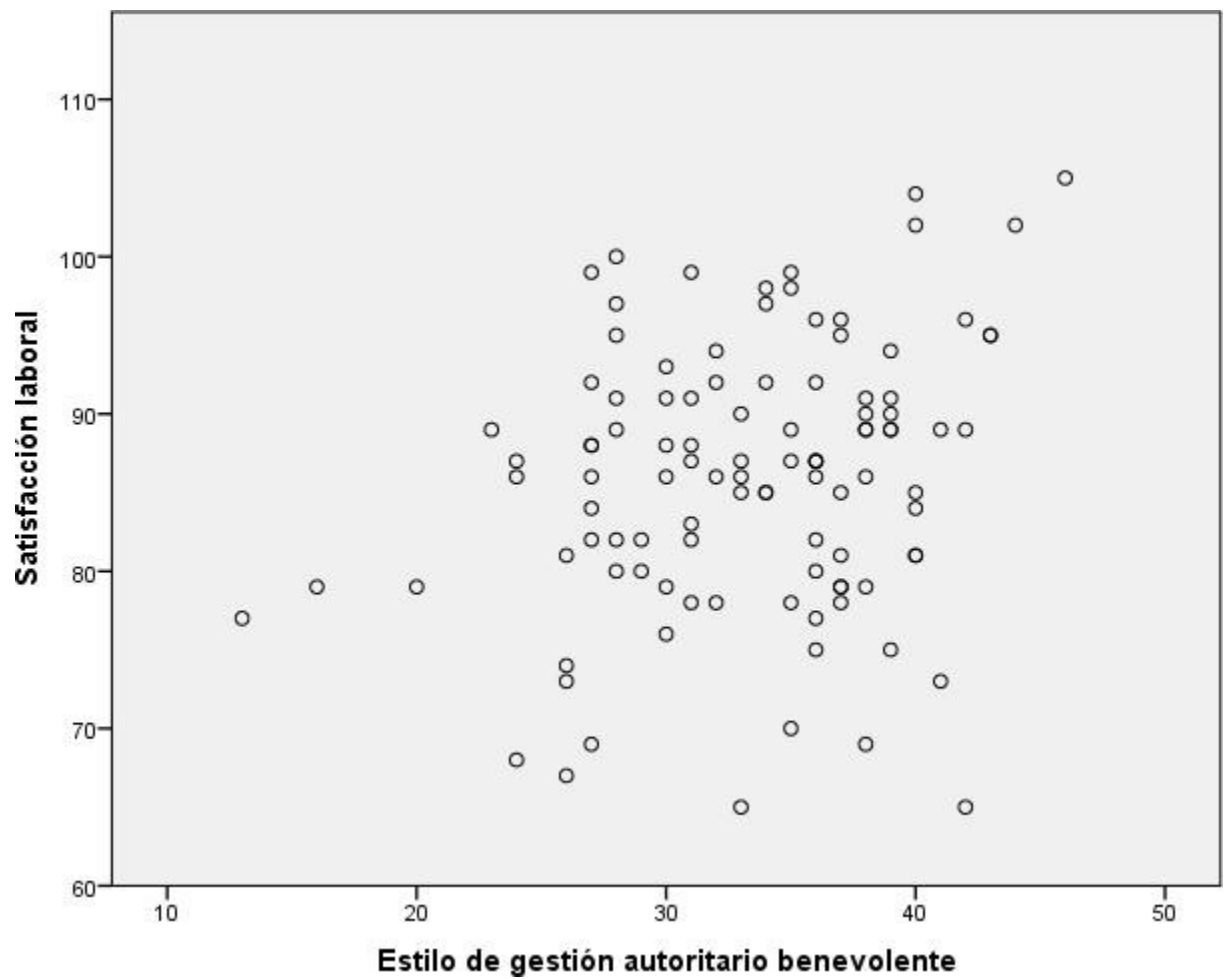


Figura 1 Diagrama de dispersión entre el estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral

Anexo 13

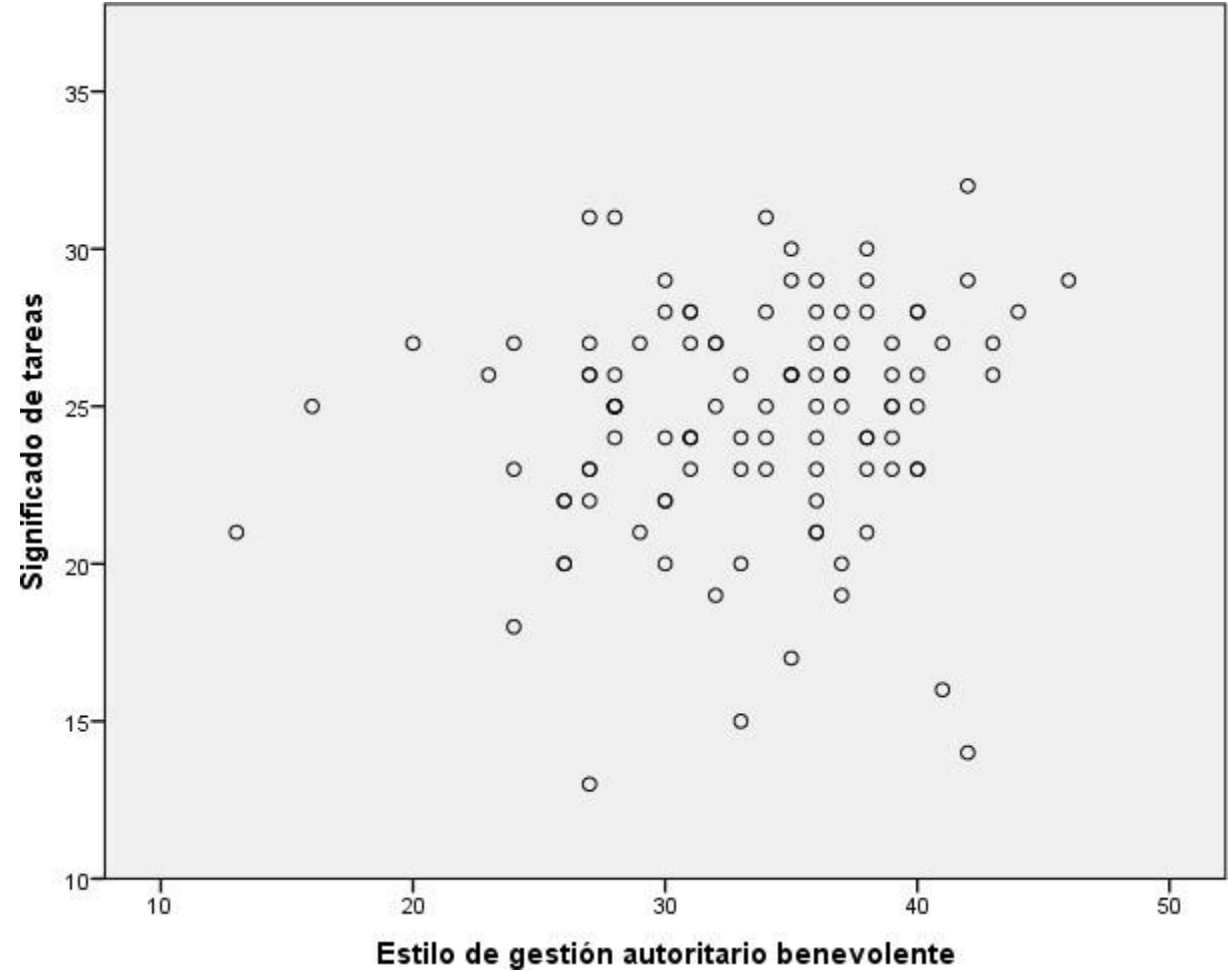


Figura 2 Diagrama de dispersión entre el estilo de gestión autoritario benevolente y la dimensión significada de tareas de la satisfacción laboral

Anexo 14

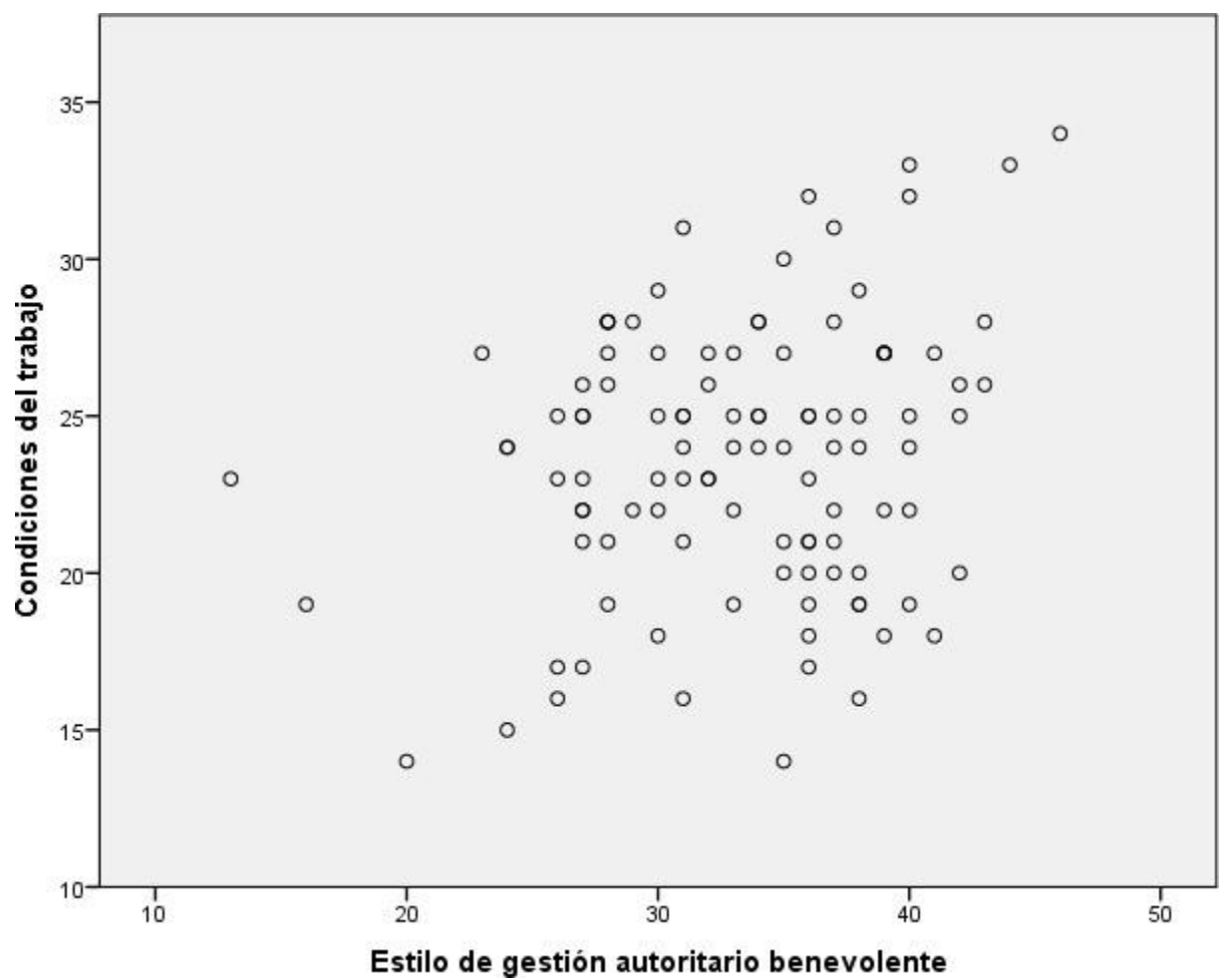


Figura 3 Diagrama de dispersión entre el estilo de gestión autoritario benevolente y la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral

Anexo 15

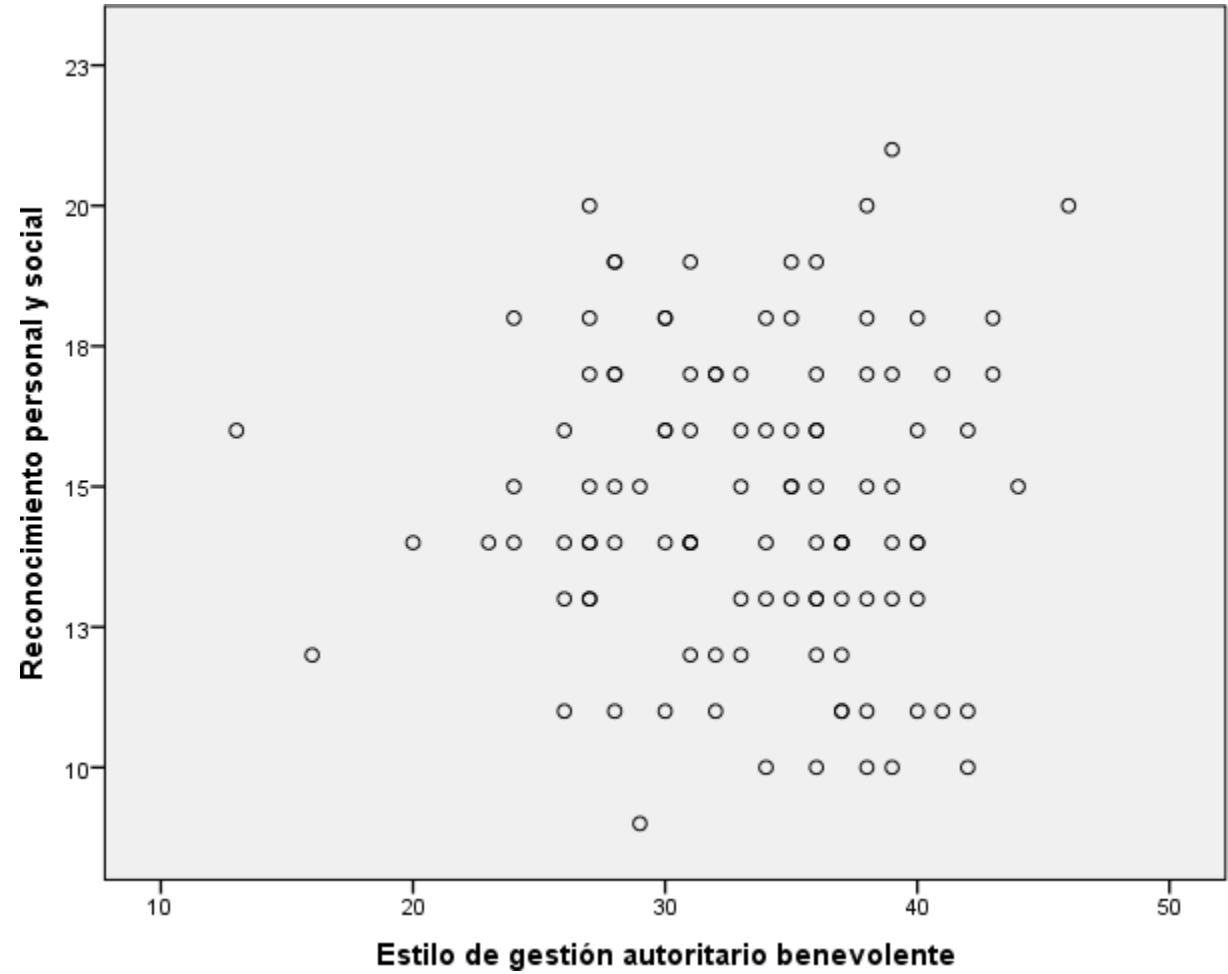


Figura 4. Diagrama de dispersión entre el estilo de gestión autoritario benevolente y la dimensión Reconocimiento personal y social de la satisfacción laboral

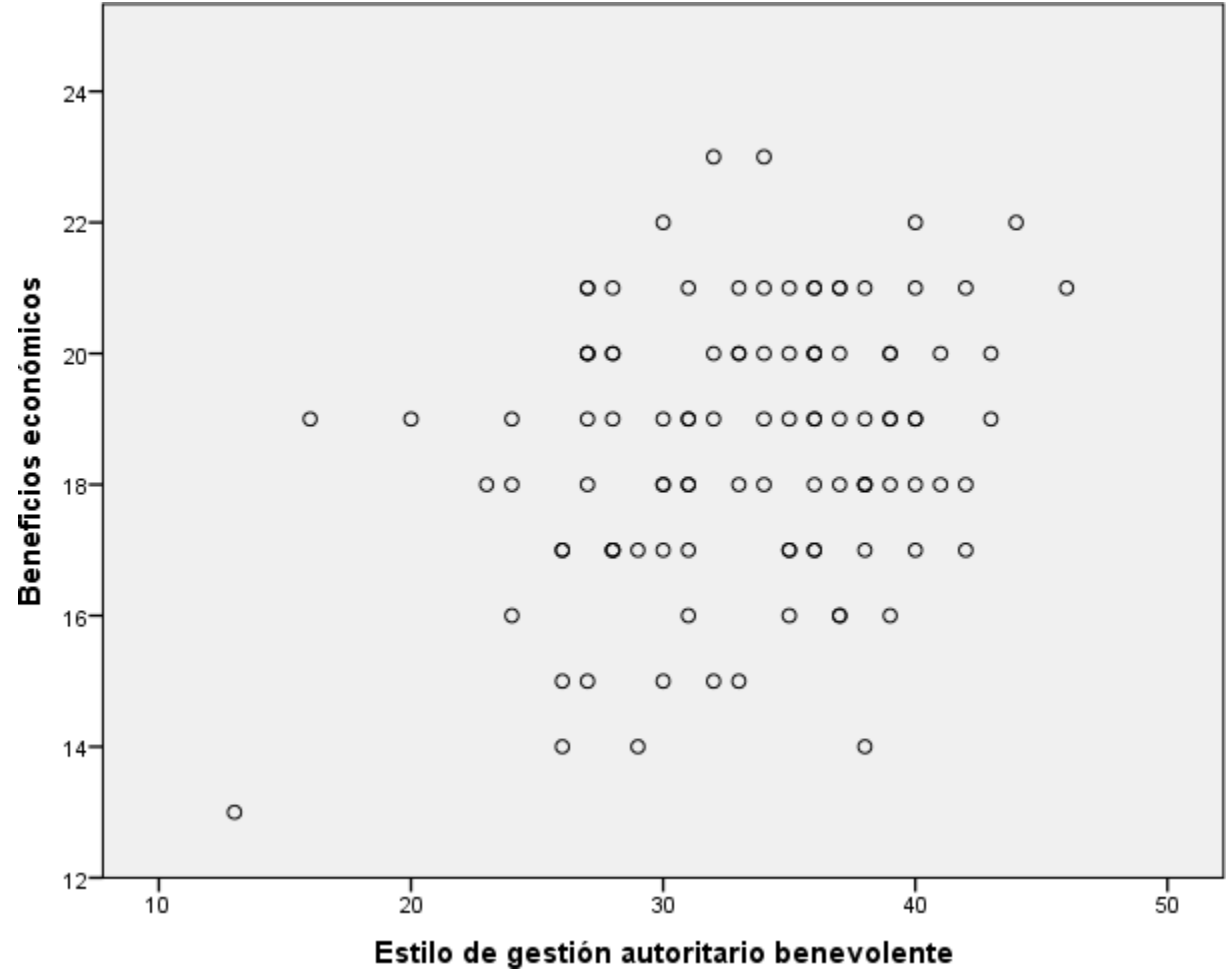


Figura 5 Diagrama de dispersión entre el estilo de gestión autoritario benevolente y la dimensión Beneficios económicos de la satisfacción laboral

Anexo 17

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo ZENDON GONZALES TANCOS identificado con DNI 30402101 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Olivia Jeline Anas Mendoza identificado con DNI 304089428 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

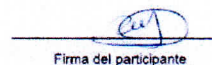
La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Mary Vicky Lopez identificado con DNI 304002323 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

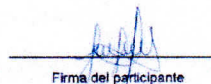
La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Morona Michel Romero Man identificado con DNI 43403944 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Johnatan Rodriguez identificado con DNI 43049006 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.


La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Haroldo Celso Rodriguez identificado con DNI 24077997 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021 En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.


La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Manuel Garza identificado con DNI 28325313 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021 En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Victoria Espinoza Borja Anticalana identificado con DNI 30419825 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021 En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.


La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Manuel Valdivia Nieto identificado con DNI 43449717 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021 En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.


La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Rosario Canales Cano Canales identificado con DNI 41580399 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021 En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Manuel Alexis Huamani Salinas identificado con DNI 30400642 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021 En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Julia Heredia Ruiz identificado con DNI 29538236 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021 En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saldando todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Norma E. Gino Poma identificado con DNI 42451537 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021 En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saldando todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Bonita Eustiza Poma identificado con DNI 29417177 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021 En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saldando todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Lita Antacabano Nolasco identificado con DNI 3022003 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021 En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saldando todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Gonzalo Gutierrez Durpo identificado con DNI 29417177 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021 En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saldando todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Berta Gladys Mondrago Galaz identificado con DNI 29417177 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021 En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

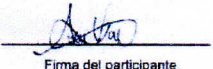
La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saldando todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Luisa Riquelme Lucio identificado con DNI 29417177 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021 En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Sonia Vargas R identificado con DNI 29416184 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021 En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

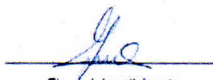
La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo MARISOL HEREDIA C. identificado con DNI 30408353 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021 En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.


La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Alma Salazar Torres identificado con DNI 40744713 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021 En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

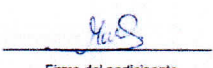
La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Diana Funes Oliva identificado con DNI 44410531 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021 En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.


La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Mari Julia Castañeda Espinoza identificado con DNI 42279521 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021 En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.


La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Alex Benavente Olivillo identificado con DNI 42321745 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021 En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Harold Cuadros Alvarado identificado con DNI 30407109 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021 En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Shirley Laverde Huicho identificado con DNI 30403758 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021 En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Yadira Araly Salas Guzmán identificado con DNI 46852833 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021 En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.


La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Elsa Jileno Quispe identificado con DNI 30431901 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021 En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Miguelina Quispe Guzmán identificado con DNI 39473211 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021 En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Sara Rosa Labrador identificado con DNI 30401617 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.



Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico.

Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Rosa Angelina Sanchez Garay identificado con DNI 30462908 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico.

Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Naydena Fernandez Rueda identificado con DNI 41682629 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.



Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico.

Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Edward Abrahamo Huarcia identificado con DNI 48208839 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico.

Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Lita Beatriz Hernandez Ortiz identificado con DNI 29245301 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.



Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico.

Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo David Humberto Lopez identificado con DNI 72455375 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico.

Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Fanny Córdova Luna identificado con DNI 40949164 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Doa Bustamante identificado con DNI 3640210 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo RSVS identificado con DNI 46415363 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo MPCC identificado con DNI _____ acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Linda Talla Vargas identificado con DNI 30832433 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo _____ identificado con DNI 30415040 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo REGG identificado con DNI _____ acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Nancy Diaz Melendez identificado con DNI 70415993 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Jose Luis Acosta Lopez identificado con DNI 76257983 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo _____ identificado con DNI _____ acepto a participar voluntariamente en este trabajo.

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Samuel Pate Ramirez Velasco identificado con DNI 79607409 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo _____ identificado con DNI _____ acepto a participar voluntariamente en este trabajo.

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo _____ identificado con DNI _____ acepto a participar voluntariamente en este trabajo.

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Carlos Michel Caring identificado con DNI 30423875 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo P. F. A. identificado con DNI _____ acepto a participar voluntariamente en este trabajo.

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Diana Paola Gomez Alvarez identificado con DNI 42455031 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Jorge Rodriguez Montes identificado con DNI 29636444 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Nancy Francis Lopez Rivero identificado con DNI 29261928 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Thelma A. Bandera Macaqueo identificado con DNI 25021640 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Daniel Ortiz identificado con DNI 30415511 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Magaly Dávila identifico con DNI 45587381 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Melisa Rivera Pizarro identificado con DNI 30415884 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Irisheth Hueros Concauste identificado con DNI 41829367 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Margareta Enriqueta Caceres Ure identificado con DNI 30414159 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Patricia Nelson Zamudio Canales identificado con DNI 416699214 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.


La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo M. S. R. identificado con DNI 29422785 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.


La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Augusto Peralta Durán identificado con DNI 30426487 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo E. V. R. identificado con DNI 46386587 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo M. P. identificado con DNI 29422785 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Quia Herrera Lopez identificado con DNI 29214502 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestra de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Emily Ortiz Bustamante identificado con DNI 47489517 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Yolanda Cruz Caceres identificado con DNI 062115349 acepto a participar voluntariamente en este trabajo.

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo _____ identificado con DNI _____ acepto a participar voluntariamente en este trabajo.

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Patricia Rodríguez identificado con DNI _____ acepto a participar voluntariamente en este trabajo.

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo _____ identificado con DNI _____ acepto a participar voluntariamente en este trabajo.

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Edith Apaza Juana identificado con DNI _____ acepto a participar voluntariamente en este trabajo.

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo titulado "Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital Camaná, 2021", es realizado por Lic. Evelyn Geannine Layme Heredia, maestría de la Universidad de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre el estilo de gestión autoritario benevolente y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Hospital de Camaná, 2021. En la misma se realizarán la aplicación de dos instrumentos que responden a las variables de la investigación estilo de gestión autoritario benevolente y satisfacción laboral.

La participación en este trabajo es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Habiendo recibido la información necesaria, y saliendo todas mis dudas acerca del trabajo que se realizará, yo Elizabet Salazar identificado con DNI _____ acepto a participar voluntariamente en este trabajo.

Firma del participante

Declaratoria de Autenticidad del autor

Yo, Evelyn Geannine Layme Heredia con DNI 30422336, estudiante de la escuela de Posgrado, Maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo, Sede Lima Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la tesis titulada “Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del hospital de Camaná, 2021, son:

1. De mi autoría
2. La presente tesis no ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
3. La presente tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente.
4. Los resultados presentados en la presente tesis son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 19 de agosto del 2021



Evelyn Layme Heredia
DNI: 30422336

Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo, Eliana Soledad Castañeda Núñez, docente de la escuela de post grado de la escuela de Posgrado, Maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo, Sede Lima Norte, revisora de la tesis titulada “Estilo de gestión autoritario benevolente y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del hospital de Camaná, 2021”, de la estudiante Evelyn Geannine Layme Heredia, constato que la investigación tiene un índice de simulación de 12 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la universidad Cesar Vallejo

Lima, 19 de agosto del 2021

Castañeda Núñez Eliana Soledad
DNI:

Anexo 15
Estilo De Gestión

0	ESTILO DE GESTIO - PREGUNTAS												
SUJETOS/PERSONAS	EGM1	EGM2	EGM3	EGC4	EGC5	EGC6	EGC7	EGC8	EGT9	EGT10	EGT11	EGT12	EGT13
S1	3	3	3	3	1		4	4	4	2	3	3	1
S2	3	2	3	3	2	1	2	4	3	3	2	2	3
S3	1	1	1	2	1	3	1	4	5	3	3	3	4
S4	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1
S5	1	1	1	5	3	3	3	5	3	3	1	5	2
S6	3	2	4	5	3	4	4	3	1	3	1	4	5
S7	1	1	1	3	4	1	3	4	4	3	5	5	3
S8	1	1	1	3	2	1	3	3	2	3	3	2	4
S9	4	1	1	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3
S10	1	1	1	5	1	5	5	3	3	4	3	5	5
S11	1	1	1	2	1	3	3	3	1	2	2	2	2
S12	1	1	1	3	1	1	2	1	4	2	3	3	4
S13	3	3	1	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4
S14	1	1	1	3	1	1	2	4	1	1	1	3	3
S15	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S16	3	3	1	3	1	5	3	2	5	4	1	3	1
S17	1	1	1	3	1	4	3	3	2	4	2	4	3
S18	1	1	1	3	1	3	3	1	3	1	1	3	5
S19	2	5	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	5
S20	1	2	1	3	1	3	3	4	1	3	1	3	1
S21	2	1	1	2	1	3	3	4	1	3	1	3	1
S22	4	4	1	3	1	4	3	3	3	3	3	3	4

S23	2	1	1	1	1	3	4	3	2	4	3	4	3
S24	1	2	1	1	3	2	3	3	1	3	1	3	4
S25	3	1	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4
S26	1	3	1	1	1	3	3	4	4	2	3	3	4
S27	1	1	1	1	1	3	3	4	4	1	3	3	4
S28	1	1	1	4	4	1	2	1	1	4	4	2	5
S29	1	1	1	2	1	2	1	3	3	3	2	3	4
S30	1	1	1	5	1	1	2	1	3	3	1	3	4
S31	2	2	1	5	2	2	2	3	5	3	2	3	5
S32	2	2	2	3	4	3	2	2	2	5	1	3	5
S33	1	1	1	1	1	2	3	4	4	1	2	3	4
S34	2	2	1	1	1	4	3	4	2	3	4	3	4
S35	1	1	1	1	2	4	3	4	1	2	1	4	3
S36	3	3	1	2	1	4	4	4	4	4	3	4	3
S37	3	3	1	2	1	4	4	4	4	4	3	4	3
S38	2	2	2	3	1	5	2	2	5	4	2	3	5
S39	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3
S40	2	1	1	2	1	2	3	3	3	4	2	2	5
S41	1	1	1	3	3	2	3	3	2	4	1	3	4
S42	3	3	2	3	1	3	3	4	3	3	4	4	3
S43	3	3	2	3	1	4	3	4	3	3	4	4	3
S44	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
S45	1	1	1	2	1	3	2	3	3	4	3	4	2
S46	1	1	1	5	1	1	1	2	1	1	1	1	3
S47	2	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3
S48	2	2	1	3	2	1	1	3	2	2	2	2	4
S49	4	1	1	3	1	3	3	3	4	3	1	3	5
S50	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3

S51	1	1	1	1	1	3	5	5	3	4	1	5	4
S52	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
S53	1	2	1	3	2	4	2	3	3	2	1	3	1
S54	1	3	1	3	2	4	2	3	3	3	1	3	1
S55	3	3	1	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1
S56	3	2	1	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4
S57	3	3	1	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3
S58	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
S59	3	3	2	3	3	2	2	2	2	5	2	2	5
S60	1	1	1	4	4	2	1	3	3	2	3	3	4
S61	1	1	3	4	4	2	4	3	3	3	1	3	5
S62	3	4	3	2	1	1	2	1	3	3	3	1	4
S63	2	2	3	2	1	3	5	3	5	3	4	3	4
S64	1	1	1	3	1	3	3	4	3	1	1	3	1
S65	2	2	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3
S66	3	2	1	5	2	2	2	3	5	2	3	3	4
S67	4	3	1	3	2	4	3	3	3	4	2	3	5
S68	2	2	2	1	2	3	3	4	3	2	3	3	3
S69	1	1	1	1	1	1	3	4	3	2	3	3	3
S70	1	1	1	3	3	3	3	4	1	4	1	4	5
S71	3	3	2	1	1	4	3	3	3	4	3	3	4
S72	1	2	1	4	3	2	3	3	3	3	2	3	5
S73	3	1	3	3	1	4	4	1	1	3	3	4	3
S74	1	1	1	3	1	3	5	3	2	3	1	3	3
S75	1	3	1	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
S76	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3
S77	3	2	1	2	1	4	4	4	4	3	2	3	3
S78	3	2	1	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4

S79	3	3	1	3	1	3	1	1	1	4	1	3	1
S80	1	1	1	1	5	2	3	3	3	1	1	1	5
S81	1	2	1	3	1	2	1	3	2	4	2	2	4
S82	1	1	1	2	1	3	5	3	3	4	1	3	1
S83	3	1	1	1	3	3	2	2	3	2	1	1	5
S84	2	2	1	3	1	2	3	3	4	2	2	3	3
S85	4	4	3	2	1	4	4	4	4	3	4	4	3
S86	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4
S87	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	2	2	4
S88	2	2	1	2	1	5	5	5	5	1	2	3	2
S89	1	1	1	3	4	3	3	2	3	4	1	3	4
S90	3	3	3	2	1	4	4	4	3	3	2	4	4
S91	1	1	1	2	1	1	2	1	3	3	1	3	4
S92	2	2	3	4	1	3	4	4	3	3	2	3	4
S93	2	3	1	3	4	3	2	2	3	4	1	3	4
S94	2	2	3	4	1	3	4	4	3	4	2	3	4
S95	3	3	1	3	4	3	2	2	3	4	1	3	4
S96	2	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
S97	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S98	3	3	1	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2
S99	1	1	1	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2
S100	2	1	1	3	2	3	3	3	4	4	3	5	4
S101	3	2	2	3	1	3	4	4	3	2	2	3	4
S102	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	4
S103	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3
S104	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3
S105	3	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	4
S106	1	1	1	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3

Anexo 16 Desempeño laboral

S+A2:AA29 SUJETOS /PERSONAS	PREGUNTAS																										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
	CT1	ST2	ST3	BE4	RP5	CT6	BE7	BE8	P9	T10	T11	E12	T13	RP14	T15	T16	T17	T18	RP19	T20	T21	T22	T23	RP24	T25	E26	T27	CT1	ST2	CT3	CT4	CT5	BE7	CT8	CT9	CT10	CT11	BE12	CT13	RP14	CT15	CT16	CT17	CT18	RP19	CT20	CT21	ST22	CT23	RP24	ST25	BE26	CT27		
S1	A	TA	TA	TA	A	I	A	TA	D	D	D	D	D	TA	TA	A	D	TA	D	TA	TA	TA	A	A	TA	TA	A	4	3	3	2	1	3	4	5	2	2	2	2	2	5	5	4	2	5	2	5	5	5	4	4	5	5	4	
S2	A	TA	TA	TA	A	I	A	TA	D	D	D	D	D	TA	TA	A	D	A	TA	TA	TA	A	A	A	TA	TA	I	3	2	1	2	4	3	4	5	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	
S3	TD	TD	I	TA	TA	D	TD	D	I	D	I	I	D	A	A	D	TD	A	D	I	A	A	I	I	A	A	I	1	1	3	5	5	2	1	2	3	2	3	3	2	4	4	2	1	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	
S4	D	A	A	TA	D	TD	A	D	D	A	D	A	D	D	D	D	A	A	D	D	A	A	D	A	A	A	TD	2	4	4	5	2	1	4	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	1		
S5	TA	I	TA	TA	D	D	TA	TA	I	TD	TD	TD	TD	TA	TA	A	TD	TA	TD	TA	TA	TA	TA	TD	TA	TA	TA	5	3	5	5	2	2	5	5	3	1	1	1	1	5	5	4	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	
S6	TA	TA	A	TA	A	TA	A	D	D	I	TD	I	D	TD	A	D	A	TA	D	A	TA	TA	D	D	D	A	D	5	5	4	5	4	5	4	2	2	3	1	3	2	1	4	2	4	5	2	4	5	5	2	2	2	4	2	
S7	D	D	TA	TA	TA	A	TA	D	TD	I	D	A	TD	TD	TD	TD	A	TA	TD	A	D	TA	TD	D	TA	TA	TD	2	2	5	5	5	4	5	2	1	3	2	4	1	1	1	1	4	5	1	4	2	5	1	2	5	5	1	
S8	D	A	TA	TA	D	A	TA	D	D	D	A	TD	TD	TA	I	I	D	A	D	I	A	A	D	A	A	TD	D	2	4	5	5	2	4	5	2	2	2	4	1	1	5	3	3	2	4	2	3	4	4	2	4	4	1	2	
S9	A	I	TA	TA	D	TD	TA	A	A	TD	TD	TD	TD	A	A	A	TD	TA	TD	TA	TA	TA	A	D	TA	TA	I	4	3	5	5	2	1	5	4	4	1	1	1	1	4	4	4	1	5	1	5	5	5	4	2	5	5	3	
S10	A	TD	D	A	TD	D	A	A	TD	TD	D	TD	TD	TA	A	TD	TD	D	TD	TD	D	A	D	D	A	A	A	4	1	2	4	1	2	4	4	1	1	2	1	1	5	4	1	1	2	1	1	2	4	2	2	4	4	4	
S11	D	TA	A	D	A	A	TA	A	D	D	A	D	D	D	D	D	D	TA	D	A	A	A	D	A	A	TA	I	2	5	4	2	4	4	5	4	2	2	4	2	2	2	2	2	5	2	4	4	4	2	4	4	5	3		
S12	TD	A	D	TA	D	I	TA	D	A	D	D	D	TD	D	D	D	A	TA	D	D	TA	TA	A	TA	TA	TA	TA	1	4	2	5	2	3	5	2	4	2	2	2	1	2	2	2	4	5	2	2	5	5	4	5	5	5	5	
S13	A	I	A	A	D	D	TA	A	A	D	TD	TD	TD	TA	A	A	D	TA	TD	A	TA	TA	A	TA	TA	TA	I	4	3	4	4	2	2	5	4	4	2	1	1	1	5	4	4	2	5	1	4	5	5	4	5	5	5	3	
S14	A	D	A	A	D	D	A	D	D	I	A	A	A	A	A	A	D	A	A	A	A	A	D	D	A	A	D	4	2	4	4	2	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	
S15	A	A	TD	TA	I	TD	A	A	I	D	D	I	D	I	I	I	D	I	TD	TA	I	I	I	TD	A	I	I	4	4	1	5	3	1	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	1	5	3	3	3	1	4	3	3	
S16	TD	D	A	A	D	A	D	TA	TA	D	A	A	TD	A	A	TA	A	TA	D	TA	TA	A	A	D	TA	TA	TA	1	2	4	4	2	4	2	5	5	2	4	4	1	4	4	5	4	5	2	5	5	4	4	2	5	5	5	
S17	A	A	TA	TA	TD	TD	TA	A	A	TD	TD	A	TD	TA	A	TA	TD	TA	TD	A	A	A	A	TD	TA	TA	A	4	4	5	5	1	1	5	4	4	1	1	4	1	5	4	5	1	5	1	4	4	4	4	1	5	5	4	
S18	D	TD	D	TA	TD	A	TA	I	TA	TA	A	I	D	I	I	TD	A	A	I	I	A	A	I	D	TA	TA	D	2	1	2	5	1	4	5	3	5	5	4	3	2	3	3	1	4	4	3	3	4	4	3	2	5	5	2	
S19	TA	A	D	TA	TA	D	TA	TA	D	D	D	D	D	D	D	D	D	A	D	A	D	A	A	A	A	A	5	4	2	5	5	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4		
S20	I	TD	D	TD	A	D	TA	A	I	D	TD	TA	D	A	I	D	D	TD	TD	TD	TD	TD	I	D	TA	TA	I	3	1	2	1	4	2	5	4	3	2	1	5	2	4	3	2	2	1	1	1	1	3	2	5	5	3		
S21	I	TA	D	TA	A	D	TA	A	I	D	TD	TD	I	A	I	D	TD	TA	TD	TA	TA	TA	I	A	TA	TA	I	3	5	2	5	4	2	5	4	3	2	1	1	3	4	3	2	1	5	1	3	4	3	4	3	2	3		
S22	A	A	A	TA	TD	TD	TA	A	I	TD	TD	TD	TD	TA	A	A	TD	A	TD	A	TA	TA	A	A	TA	TA	TA	4	4	4	5	1	1	5	4	3	1	1	1	1	5	4	4	1	4	1	4	5	5	4	4	5	5	5	
S23	TA	A	TA	TA	A	D	TA	D	D	D	D	D	D	TA	D	D	D	TA	D	A	TA	TA	D	A	TA	TA	A	5	4	5	5	4	2	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	4	5	5	2	4	5	5	4	
S24	TA	A	A	A	TA	I	TA	I	D	A	D	D	D	TA	A	D	D	A	D	D	TA	A	A	TA	TA	TA	I	5	4	4	4	5	3	5	3	2	4	2	2	2	2	5	4	2	2	4	2	2	5	4	5	5	5	3	
S25	D	D	TA	A	D	D	A	A	D	D	D	A	A	A	A	A	D	A	TD	A	A	A	TA	D	A	A	A	2	2	5	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	5	2	4	4	4

S26	I	TA	A	TA	I	TD	TA	A	D	I	TD	TD	TD	TA	I	A	TD	TD	TD	A	TA	TA	A	TD	TA	TA	I	3	5	4	5	3	1	5	4	2	3	1	1	1	5	3	4	1	1	1	4	5	5	4	1	5	5	3		
S27	I	TD	D	D	A	I	D	TA	TA	I	D	D	D	A	I	A	D	A	D	TD	A	A	I	TD	A	A	I	3	1	2	2	4	3	2	5	5	3	2	2	2	4	3	4	2	4	2	1	4	4	3	1	4	4	3		
S28	D	A	D	TA	A	I	A	TD	D	I	A	A	TD	A	TD	D	A	D	D	D	A	A	TD	A	A	A	TD	2	4	2	5	4	3	4	1	2	3	4	4	1	1	1	1	4	1	2	4	2	2	2	4	4	1	4	4	1
S29	TA	TA	A	TA	A	D	TA	I	D	I	D	D	D	TA	D	D	D	D	D	I	TA	TA	I	TA	TA	TA	D	5	5	4	5	4	2	5	3	2	3	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	3	5	5	3	5	5	5	2	
S30	A	A	TA	TA	D	TD	TA	A	A	TD	TD	TD	TD	D	TS	A	TD	A	TD	TA	D	TA	A	A	TA	TA	TD	4	4	5	5	2	1	5	4	4	1	1	1	1	2	5	4	1	4	1	5	2	5	4	4	5	5	1		
S31	A	A	D	TA	I	D	A	I	I	A	D	TA	TD	TA	TD	D	D	I	D	D	I	A	D	TD	A	A	D	4	4	2	5	3	2	4	3	3	4	2	5	1	5	1	2	2	3	2	2	3	4	2	1	4	4	2		
S32	D	D	A	TD	D	D	TA	A	A	D	TD	D	TD	A	D	I	D	A	TD	D	D	TA	D	I	TA	TA	I	2	2	4	1	2	2	5	4	4	2	1	2	1	4	2	3	2	4	1	2	2	5	2	3	5	5	3		
S33	TA	TA	A	TA	TA	D	TA	A	D	D	TD	D	TD	A	A	D	TD	A	TD	TA	TA	TA	A	TA	TA	TA	D	5	5	4	5	5	2	5	4	2	2	1	2	1	4	4	2	1	4	1	5	5	5	4	5	5	5	2		
S34	A	TA	A	TA	A	D	TA	TA	D	D	TD	I	D	D	A	D	I	TA	D	TA	TA	TA	A	I	TA	TA	I	4	5	4	5	4	2	5	5	2	2	1	3	2	2	4	2	3	5	2	5	5	5	4	3	5	5	3		
S35	A	I	A	A	TD	D	TA	TA	TA	TD	TD	TD	TD	I	I	A	TD	TA	TD	TA	TA	TA	TA	TD	TA	TA	A	4	3	4	4	1	2	5	5	5	1	1	1	1	3	3	4	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	4		
S36	TA	TA	TA	TA	TD	D	TA	TA	TD	D	D	D	D	TA	A	D	D	TA	D	TA	TA	TA	TA	TA	TA	TA	TA	5	5	5	5	1	2	5	5	1	2	2	2	2	5	4	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5		
S37	TA	D	A	A	TD	D	TA	TA	TA	D	D	D	D	TA	A	TA	I	A	D	TA	TA	TA	TA	TA	TA	TA	TA	5	2	4	4	1	2	5	5	5	2	2	2	2	5	4	5	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5		
S38	D	D	I	A	I	TA	TA	A	A	TD	TD	TD	TD	TA	A	D	TD	TA	TD	A	A	TA	TA	TA	TA	TA	D	2	2	3	4	3	5	5	4	4	1	1	1	1	5	4	2	1	5	1	4	4	5	5	5	5	5	2		
S39	A	I	A	A	D	D	A	A	A	D	D	D	D	TA	A	I	D	A	TD	A	TA	TA	A	TA	TA	TA	A	4	3	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	5	4	3	2	4	1	4	5	5	4	5	5	5	4		
S40	A	A	A	A	A	A	A	I	D	D	D	D	D	I	I	D	D	A	D	I	A	D	I	I	A	A	D	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	2	3	4	2	3	3	4	4	2	
S41	D	D	A	TA	D	TA	A	D	A	D	D	I	TD	I	I	TA	I	TA	TD	A	A	A	TD	A	TA	TA	D	2	2	4	5	2	5	4	2	4	2	2	3	1	3	3	5	3	5	1	4	4	4	1	4	5	5	2		
S42	A	D	A	A	D	D	A	D	D	D	D	D	D	D	D	I	D	A	D	D	A	A	D	D	A	A	A	4	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4		
S43	A	I	TA	TA	D	D	TA	I	D	I	D	D	D	D	D	I	I	A	D	I	A	A	D	I	A	A	A	4	3	5	5	2	2	5	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	4	4	2	3	4	4	4	
S44	TA	A	D	TA	TA	TA	A	A	A	A	A	TA	TA	TA	TA	I	A	A	D	A	A	A	A	A	A	A	5	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	3	2	5	2	1	4	3		
S45	A	TA	D	TA	TA	D	TA	I	D	I	D	I	D	A	TA	D	A	TA	I	A	A	TA	A	TA	TA	TA	A	4	5	2	5	5	2	5	3	2	3	2	3	2	4	5	2	4	5	3	4	3	2	3	2	1	2	3		
S46	TD	TA	I	TA	TA	TA	TA	TD	TD	TD	I	I	D	TA	TD	TD	TD	TA	TD	TD	TA	TA	TD	D	TA	TA	TD	1	5	3	5	5	5	5	1	1	1	3	3	2	5	1	1	1	5	1	1	5	5	1	2	5	5	1		
S47	A	A	TA	TA	D	D	TA	A	A	D	D	D	D	TA	A	A	A	D	D	A	A	A	I	I	TA	TA	A	4	4	5	5	2	2	5	4	4	2	2	2	2	5	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	5	5	4		
S48	D	A	A	A	D	A	A	A	D	D	D	D	D	I	D	D	D	A	D	A	A	A	I	A	A	A	D	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2		
S49	A	D	A	TA	D	D	TA	A	TA	D	D	D	D	TA	D	TA	TD	TA	D	A	TA	TA	A	TA	TA	TA	A	4	2	4	5	2	2	5	4	5	2	2	2	2	5	2	5	1	5	2	4	5	5	4	5	5	5	4		
S50	D	TA	A	A	D	D	A	A	D	D	D	D	D	A	A	I	D	A	D	A	A	A	I	I	TA	TA	I	2	5	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	2	4	2	4	4	4	3	3	5	5	3		
S51	D	A	A	TA	TD	TD	TA	TA	A	TD	TD	TD	TD	A	A	A	TD	A	TD	TD	TD	TD	A	TA	TD	TD	I	2	4	4	5	1	1	5	5	4	1	1	1	1	4	4	4	1	4	1	1	1	1	4	5	1	1	3		
S52	A	D	TA	TA	D	D	TA	A	A	D	D	D	TD	A	A	D	D	TA	D	A	TA	TA	A	D	TA	TA	I	4	2	5	5	2	2	5	4	4	2	2	2	1	4	4	2	2	5	2	4	5	5	4	2	5	5	3		
S53	I	TD	A	TD	TA	I	TA	I	TA	TA	D	A	D	TD	I	TA	TA	A	TD	I	TA	TA	A	I	TD	TD	I	3	1	4	1	5	3	5	3	5	5	2	4	3	4	4	5	5	4	1	3	5	5	4	4	5	4	3		

TD	I	TD	A	TA	TA	I	TA	I	TD	TA	D	A	D	TD	I	TA	I	A	TD	I	TA	TA	A	I	TA	TA	I	3	1	4	5	5	3	5	3	1	5	2	4	2	1	3	5	3	4	1	3	5	5	4	3	5	5	3
S55	A	A	A	A	A	A	TA	I	I	I	D	TA	D	TA	I	I	D	I	D	I	D	D	I	A	D	D	I	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	2	5	2	5	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3
S56	A	TD	A	TA	D	TD	TA	D	A	D	D	D	D	A	D	D	D	A	D	A	TA	TA	A	A	TA	TA	I	4	1	4	5	2	1	5	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	5	5	4	4	5	5	3
S57	A	A	A	A	D	D	A	I	I	I	I	A	D	A	I	D	D	A	D	A	A	A	I	A	A	A	I	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3	4	2	4	3	2	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3
S58	A	I	TA	TA	D	I	A	A	A	D	TD	I	D	TA	I	A	D	A	D	A	A	A	A	TA	A	A	A	4	3	5	5	2	3	4	4	4	2	1	3	2	5	3	4	2	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4
S59	I	A	TA	TA	I	D	TA	I	I	A	D	D	TD	TA	TD	D	A	TA	I	TD	TA	TA	TD	TA	TA	I	3	4	5	5	3	2	5	3	3	4	2	2	1	5	1	2	4	5	3	1	5	5	1	5	5	5	3	
S60	I	A	I	TA	D	A	TA	A	I	TA	D	TD	TD	TD	TD	A	TD	A	TD	A	TA	TA	D	A	TA	TA	D	3	4	3	5	2	4	5	4	3	5	2	1	1	1	1	4	1	4	1	4	5	5	2	4	5	5	2
S61	TA	TA	A	A	A	A	TA	A	TD	I	TD	I	TD	TA	I	TD	A	TA	TD	TA	A	TA	I	I	TA	TA	I	5	5	4	4	4	4	5	4	1	3	1	3	1	5	3	1	4	5	1	5	4	5	3	3	5	5	3
S62	A	TA	A	A	A	A	A	D	D	TA	I	D	D	A	A	D	D	D	D	D	A	A	D	TA	A	A	D	4	5	4	4	4	4	4	2	2	5	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	5	4	4	2
S63	D	TA	D	TA	A	D	TA	D	TD	I	TD	TD	TD	TA	TA	D	TD	A	TD	D	TA	TA	TA	I	TA	TA	I	2	5	2	5	4	2	5	2	1	3	1	1	1	5	5	2	1	4	1	2	5	5	5	3	5	5	3
S64	A	D	TA	TA	TA	I	TA	D	D	I	D	TD	TD	TA	D	A	D	TA	TD	A	TA	TA	I	TA	TA	TA	I	4	2	5	5	5	3	5	2	2	3	2	1	1	3	2	1	2	5	1	3	2	4	3	2	2	1	3
S65	A	A	A	A	D	D	A	A	I	I	I	D	D	A	I	D	D	I	D	I	D	I	D	I	I	D	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	
S66	D	A	D	A	D	A	A	D	D	D	D	D	D	A	D	D	A	A	D	A	A	A	D	D	A	A	I	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	3	
S67	I	D	D	TA	I	D	TA	A	I	TD	TD	TD	I	A	A	TA	TD	A	TD	A	A	A	I	D	A	A	D	3	2	2	5	3	2	5	4	3	1	1	1	3	4	4	5	1	4	1	4	4	4	3	2	4	4	2
S68	A	D	A	TA	D	D	TA	A	A	D	D	D	TD	A	D	A	D	A	D	A	A	A	A	TA	TA	A	I	4	2	4	5	2	2	5	4	4	2	2	2	1	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	5	5	4	3
S69	A	D	I	TD	D	D	A	A	A	D	D	D	D	A	D	D	D	A	D	A	TA	TA	A	TA	A	A	I	4	2	3	1	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	5	5	4	5	4	4	3
S70	D	D	D	TA	A	TD	TA	A	TD	D	D	TD	A	D	D	TA	TD	TA	D	TA	TA	TA	D	TD	TA	TA	TA	2	2	2	5	4	1	5	4	1	2	2	1	4	2	2	5	1	5	2	5	5	5	2	1	5	5	5
S71	D	A	A	A	D	D	A	A	I	D	D	I	D	A	D	D	I	A	D	I	A	A	I	D	TA	TA	A	2	4	4	4	2	2	4	4	3	2	2	3	2	4	2	2	3	4	2	3	4	4	3	2	5	5	4
S72	TD	A	A	A	D	TA	TD	I	I	I	D	A	TD	TA	TD	A	A	A	A	TD	D	D	TD	A	A	A	TD	1	4	4	4	2	5	1	3	3	3	2	4	1	5	1	4	4	4	4	1	2	2	1	4	4	4	1
S73	TD	TA	A	TA	A	A	TA	D	A	D	A	D	D	A	D	A	D	A	D	I	TA	TA	A	A	TA	TA	TA	1	5	4	5	4	4	5	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	3	5	5	4	4	5	5	5
S74	TA	D	TA	TA	D	D	TA	TA	D	D	TA	TD	TD	TA	TA	A	TA	TD	TA	D	TA	TA	TA	A	TA	TA	A	5	2	5	5	2	2	5	5	2	2	5	1	1	5	5	4	5	1	5	2	3	2	3	4	3	2	2
S75	TA	A	TA	D	D	TA	TA	A	D	D	D	D	D	D	D	A	D	TA	A	A	A	A	D	A	A	A	5	4	5	2	2	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	5	4	4	4	4	2	4	4	4	
S76	A	A	A	TA	A	D	TA	TA	D	D	TD	TD	TA	D	D	I	D	D	TA	A	TA	TA	A	TA	TA	TA	D	4	4	4	5	4	2	5	5	2	2	1	1	5	4	3	4	2	2	5	4	5	5	4	5	5	5	2
S77	TA	A	TA	TA	D	D	TA	A	A	I	D	A	TD	TA	I	A	I	TA	D	TA	TA	TA	I	TA	TA	TA	A	5	4	5	5	2	2	5	4	4	3	2	4	1	5	3	4	3	5	2	3	2	3	3	2	3	2	1
S78	TD	I	D	TA	I	I	A	I	A	I	TD	I	TD	TA	D	I	I	A	TD	I	A	A	TD	A	A	A	D	1	3	2	5	3	3	4	3	4	3	1	3	1	5	2	3	3	4	1	3	4	4	1	4	4	4	2
S79	A	I	D	TA	D	A	D	I	I	D	D	TD	D	D	D	D	TD	D	D	D	D	A	D	D	A	A	TD	4	3	2	5	2	4	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	4	4	1
S80	I	D	D	TD	A	A	TA	D	A	I	I	A	TD	I	I	D	A	I	D	A	TA	TA	TD	TD	TA	TA	TD	3	2	2	1	4	4	5	2	4	3	3	4	1	3	3	2	4	3	2	4	5	5	1	1	5	5	1
S81	I	A	A	TA	I	I	TA	I	I	A	D	I	TD	TA	I	D	D	A	D	A	A	A	I	A	A	A	I	3	4	4	5	3	3	5	3	3	4	2	3	1	5	3	2	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3

S82	A	TD	TD	TA	TD	A	A	TD	TD	A	D	D	TD	A	A	TD	A	TA	TD	A	TA	A	I	D	TA	TA	D	4	1	1	5	1	4	4	1	1	4	2	2	1	4	4	1	4	5	1	4	5	4	3	2	5	5	2		
S83		TD	TA	TA	I	A	A	TA	TD	TD	TA	A	A	I	A	TD	TD	TA	TD	I	TA	TD	TD	I	A	A	TD	1	5	5	3	4	4	5	1	1	5	4	4	3	4	1	1	5	1	3	5	1	1	1	3	4	4	1		
S84	TA	TA	TA	TA	A	D	TA	A	A	A	D	D	D	D	A	A	D	TA	D	A	A	A	A	D	TA	TA	I	5	5	5	5	4	2	5	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	5	2	4	4	4	4	2	5	5	3	
S85	A	A	A	TA	D	D	TA	A	D	D	D	D	D	TA	I	TD	D	TA	TD	A	TA	TA	A	A	A	A	A	4	4	4	5	2	2	5	4	3	4	5	4	5	5	3	1	2	5	1	4	5	5	4	4	4	4	4		
S86		D	TD	D	TA	I	TD	TA	D	D	D	TD	D	TD	TA	TD	D	D	TA	D	TD	D	TA	TD	TA	A	A	TA	2	1	2	5	3	1	5	2	2	2	1	2	1	5	1	2	2	5	2	1	2	5	1	5	4	4	5	
S87		I	I	TA	TA	D	I	TA	I	D	D	TD	TD	TD	A	A	I	TD	TD	TD	TD	TD	I	I	TA	TA	TA	I	3	3	5	5	2	3	5	3	2	2	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	3	3	5	5	5	3	
S88		D	A	TA	TA	A	D	TA	A	D	D	D	D	TD	TD	D	D	D	TA	D	A	A	TA	D	TD	TA	TA	D	2	4	5	5	4	2	5	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	5	2	4	4	5	2	1	5	5	2	
S89		D	D	A	A	D	D	A	A	A	D	D	D	D	A	A	A	D	A	A	A	A	A	D	D	A	A	A	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	
S90	TD	A	D	A	A	A	I	D	D	TA	D	A	D	D	TD	D	A	I	I	D	I	A	I	TA	A	A	D	1	4	2	4	4	4	3	2	2	5	2	4	2	2	1	2	4	3	3	2	3	4	3	5	4	4	2		
S91		D	TA	I	TA	TD	TD	A	D	A	TD	TD	TD	TD	A	TD	D	A	TA	TD	A	A	A	TD	TA	A	A	TA	2	5	3	5	1	1	4	2	4	1	1	1	1	4	1	2	3	2	1	2	1	2	1	5	4	4	5	
S92	TD	D	TA	I	TA	D	A	TD	D	D	TD	D	TD	D	TD	A	D	A	TD	A	A	A	TD	TD	A	A	D	1	2	5	3	5	2	4	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	4	2	4	1	4	4	4	1	1	4	4	2
S93	TD	A	A	D	A	A	A	TA	D	D	D	D	TA	TD	A	TA	TD	D	A	TD	TA	D	TA	TA	TA	A	A	1	4	4	2	4	4	4	4	5	2	2	2	2	5	1	4	5	1	2	4	1	5	2	5	5	5	4	4	
S94	TD	TA	TA	TA	TA	A	TA	TD	A	TD	D	D	TD	TA	TD	TD	TD	A	D	TA	TA	TA	TD	TA	TA	TA	I	1	5	5	5	5	4	5	1	4	1	2	2	1	5	1	1	1	4	2	5	5	5	1	5	5	5	3		
S95	A	A	A	A	D	D	A	D	I	D	D	TA	I	D	D	I	TD	TA	TD	TD	TA	TA	TD	TA	TA	TA	A	4	4	4	4	2	2	4	2	3	2	2	5	3	2	2	3	1	5	1	1	5	5	1	5	5	5	4		
S96	TD	TA	A	A	D	D	D	TA	TA	D	D	D	D	D	D	TA	TA	TD	TA	TD	TD	TA	TD	TA	TA	TA	1	5	4	4	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	5	5	1	5	1	1	5	5	1	5	5	5		
S97	TA	A	A	A	A	A	A	D	D	TA	TD	D	D	TA	I	D	TD	TA	TD	TD	TA	TA	TD	TA	A	A	A	3	2	3	3	3	1	2	2	2	5	1	2	2	5	3	2	1	5	1	1	5	5	1	5	4	4	4		
S98	TA	A	TA	A	A	A	A	TA	TD	I	D	TD	TD	TA	TD	TD	TD	A	TD	TD	A	A	TA	TD	A	A	A	5	4	5	4	4	4	4	5	1	3	2	1	1	5	1	1	1	4	1	1	4	4	5	1	4	4	4		
S99	D	A	D	A	D	A	A	TD	TD	TD	TD	A	TD	TA	TD	D	TD	A	TD	D	A	A	TD	TA	A	A	A	2	4	2	4	2	4	4	1	1	1	1	4	1	5	1	2	1	4	1	2	4	4	1	5	4	4	4		
S100	A	D	TA	TA	TA	D	TA	D	TA	A	TD	TD	D	D	TA	I	A	D	TD	A	TD	D	A	A	TA	TA	TA	4	2	5	5	5	2	5	2	5	4	1	1	2	2	5	3	4	2	1	4	1	2	4	4	5	5	5		
S101	D	D	A	A	D	D	A	A	TD	TD	TD	TD	TA	A	D	TD	TA	TD	A	A	TA	TA	TA	TA	TA	TA	I	2	2	4	4	2	2	4	4	1	1	1	1	5	4	2	1	5	1	4	4	5	5	5	5	5	3			
S102	TD	TD	A	A	I	A	A	A	A	D	D	D	D	TA	A	TD	D	TA	D	A	A	TA	TA	TA	TA	TA	D	1	1	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	5	4	1	2	5	2	4	4	5	5	5	5	5	2		
S103	TD	D	I	TA	TD	TD	A	D	A	TD	D	D	D	A	TA	D	A	A	D	A	TA	A	A	TA	A	TA	D	1	2	3	5	1	1	4	2	4	1	2	2	2	4	5	2	4	5	2	4	5	4	4	5	4	5	2		
S104	A	A	TA	A	TD	TD	A	D	D	D	TD	D	TD	D	TA	A	D	A	D	A	A	TA	D	A	A	A	D	4	4	5	4	1	1	4	2	2	2	1	2	1	2	5	4	2	4	2	4	4	5	2	4	4	4	2		
S105	TD	D	TA	A	A	A	TA	D	D	TA	TD	D	TA	TA	TD	TD	D	D	A	D	TA	A	A	TA	TA	TA	A	1	2	5	4	4	4	5	2	2	5	1	2	5	5	1	1	2	2	4	2	5	4	4	5	5	5	4		
S106		D	TA	D	A	TA	A	TA	D	D	TD	TD	TD	TA	TA	A	TD	D	D	D	TA	TA	TA	A	A	A	TA	A	2	5	2	4	5	4	5	2	2	1	1	1	5	5	4	1	2	2	2	5	5	5	4	4	4	5	4	